

CONTRATO

ENTRE

**ROBERT KAUFMAN CO., INC.
135 WEST 132ND, ST., LOS ANGELES, CALIFORNIA 90016**

Y

**WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD
Workers United, SEIU
Local 512**

1° DE ABRIL DE 2023 – 31 DE MAYO DE 2024

ÍNDICE

Página

	CONTRATO	3
	PREÁMBULO	3
ARTÍCULO 1	RECONOCIMIENTO	3
ARTÍCULO 2	TALLER SINDICAL	3
ARTÍCULO 3	DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES	4
ARTÍCULO 4	SEMANA LABORAL	4
ARTÍCULO 5	HORAS EXTRAS	5
ARTÍCULO 6	PAGO POR SER LLAMADO A TRABAJAR	5
ARTÍCULO 7	SALARIOS	6
ARTÍCULO 8	PAGO POR LUTO	6
ARTÍCULO 9	LESIÓN EN EL TRABAJO	6
ARTÍCULO 10	PERÍODO DE DESCANSO	7
ARTÍCULO 11	SEÑORÍA	7
ARTÍCULO 12	PAGO DURANTE ENFERMEDAD	7
ARTÍCULO 13	TRABAJO DEL EMPLEADOR	8
ARTÍCULO 14	RESPONSABILIDADES DEL DELEGADO DEL TALLER	8
ARTÍCULO 15	PERÍODO DE PRUEBA Y DESPIDOS DE TRABAJADORES	8
ARTÍCULO 16	AUSENCIA AL TRABAJO SIN PERMISO	9
ARTÍCULO 17	PAGO POR DÍAS FERIADOS	11
ARTÍCULO 18	FONDOS DEL BENEFICIO	11
ARTÍCULO 19	DÍA DE PAGO	14
ARTÍCULO 20	VACACIONES	14
ARTÍCULO 21	JUBILACIÓN	14
ARTÍCULO 22	GASTOS DE ARBITRAJE	15
ARTÍCULO 23	PROHIBICIÓN DE CONTRATOS PRIVADOS ENTRE EL EMPLEADOR Y LOS EMPLEADOS	15
ARTÍCULO 24	SUBSIDIARIAS Y AFILIADOS	15
ARTÍCULO 25	TALLERES EN HUELGA	16
ARTÍCULO 26	CRUZANDO LA LÍNEA DE PIQUETEO	16
ARTÍCULO 27	VISITA AL TALLER DE UN AGENTE SINDICAL	16
ARTÍCULO 28	CIERRE PATRONAL, BLOQUEO, NO RALENTIZACIONES	16
ARTÍCULO 29	PROCEDIMIENTO POR AGRAVIOS	18
ARTÍCULO 30	MODIFICACIÓN DEL CONTRATO	20
ARTÍCULO 31	DIVISIBILIDAD	21
ARTÍCULO 32	DELEGADO DEL TALLER NO ES AGENTE SINDICAL	21
ARTÍCULO 33	FUSIÓN O SOCIEDAD	22
ARTÍCULO 34	DAÑOS	22
ARTÍCULO 35	SUCESORES, ETC.	22
ARTÍCULO 36	ABUSO DE ALCOHOL Y DROGAS	23
ARTÍCULO 37	DERECHOS DE PRIVACIDAD: SERVICIO DE INMIGRACIÓN Y NATURALIZACIÓN	24
ARTÍCULO 38	DERECHOS DE LA GERENCIA	24
ARTÍCULO 39	ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN	25

ARTÍCULO 40	ORIENTACIÓN SINDICAL	25
ARTÍCULO 41	SUPERVISIÓN DE FAMILIARES INMEDIATOS	25
ARTÍCULO 42	CAPACITACIÓN DIVERSIFICADA	25
ARTÍCULO 43	NOTIFICACIÓN A TODOS LOS EMPLEADOS	26
ARTÍCULO 44	POLITICA DE NO DISCRIMINACIÓN	26
ARTÍCULO 45	BENEFICIOS POR MÉRITO Y COMITÉ OBRERO PATRONAL	26
ARTICULO 46	TRANSFERENCIAS PERMANENTES Y TEMPORALES	26
ARTICULO 47	SALUBRIDAD, SEGURIDAD Y VENTILACION	27
ARTICULO 48	RESPETO Y DIGNIDAD	29
ARTÍCULO 49	DURACION	29

ROBERT KAUFMAN CO., INC.

CONTRATO

ESTE ACUERDO, efectuado y celebrado el el 1° de Abril de 2023, Workers United, WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD, SEIU (de aquí en adelante conocido como "Sindicato"), y ROBERT KAUFMAN CO., Inc. (de aquí en adelante conocido como, "Empleador").

PREÁMBULO

CONSIDERANDO, que el Sindicato representa la mayoría de los trabajadores de producción y mantenimiento empleados en las plantas del Empleador, ubicada en 129 West 132nd Street, 135 West 132nd Street y 109 West 134th Street, Los Angeles, California, 90061

CONSIDERANDO, que por medio de la presente, las partes reconocen que, tanto los Empleadores como los trabajadores tienen mucho de que beneficiarse a través de esfuerzos mutuos para estabilizar la industria, brindando una gerencia eficiente, planeando mejoras dentro de la misma, promoviendo modernización, estableciendo condiciones que aseguren la continuidad laboral de los trabajadores, tarifas de sueldo justas, manteniendo un mecanismo exclusivo, equitativo, y pacífico de ajuste de disputas, las cuales surjan entre las partes y sus miembros por medio de una oficina imparcial de manera que se asegure una operación laboral sin interrupción.

POR LO TANTO, El Empleador y el Sindicato acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO

Durante el término del presente Contrato, la Compañía reconoce al Sindicato como el representante único y exclusivo de negociaciones para todos los trabajadores de producción y mantenimiento empleados por la Compañía en sus instalaciones ubicadas en 129 West 132nd Street, 135 West 132nd Street, y 109 134th Street Los Angeles, California, 90016

Todas las referencias hechas en este Contrato a trabajadores son referencias a trabajadores dentro de la unidad de negociaciones mencionada anteriormente, a excepción de empleados de oficina, supervisores, empleados profesionales y confidenciales y guardias, como son definidas en la Ley Nacional de Relaciones Laborales, tal como ha sido modificada.

ARTÍCULO 2 - TALLER SINDICAL

Será una condición de empleo que todos los trabajadores de producción y mantenimiento empleados por el Empleador que sean miembros del Sindicato en la fecha de la ejecución de ese Contrato permanezcan miembros en regla y esos que no sean miembros en la fecha de la ejecución de este Contrato deberán, en el treintavo (30º) día después de la ejecución de este Contrato, hacerse y permanecer miembros en regla del Sindicato. Será también una condición de empleo que todos los trabajadores amparados por este Contrato empleados en o después de la fecha de su ejecución deberán, en el treintavo (30º) día después del inicio de dicha contratación hacerse o permanecer miembros en regla del Sindicato.

"Miembro en regla", para los efectos del presente Contrato, significará que el pago parejo como las tarifas impuestas estipuladas inicialmente, como también las cuotas y tarifas regulares, o cuando el trabajador haya invocado su derecho de General Motors, los costos de representación.

ARTÍCULO 3 – DEDUCCION DE CUOTAS SINDICALES

- A. El Empleador deberá descontar semanalmente del salario de los empleados la cantidad de Nueve Dólares y Cuarenta Centavos (\$9.40) (las cuales incluyen tarifas de iniciación y evaluación) que sean debidas, siempre y cuando el Sindicato obtenga una autorización de parte de cada trabajador si es que es requerido por ley. Estas autorizaciones deberán ser archivadas por duplicado con el Empleador. El empleador deberá inmediatamente transmitir dichas deducciones al Sindicato.
- B. El Sindicato suministrará al Empleador con hojas de cuotas regulares sindicales, las cuales mostrarán los importes debidos por cada trabajador.
- C. En caso de que suscite cualquier controversia de índole legal en relación a dichas deducciones, el Sindicato proporcionará al Empleador toda aquella asistencia legal necesaria y eximirá al Empleador de daños.
- D. Deducciones electrónicas. El Empleador continuará reconociendo las autorizaciones de membresía y deducción de cuotas enviadas al Sindicato en formularios de formularios de solicitud de afiliación, a través de firmas documentadas electrónicamente, autorización de deducción, o por cualquier otro medio de indicar acuerdo permitido bajo la legislación estatal y federal. El Sindicato continuará presentando al Empleador una lista de miembros que hayan autorizado deducciones y proporcionará al Empleador verificación de que las deducciones han sido autorizadas por el empleado sólo en el caso de que surja una pregunta acerca de un empleado en caso de que surja una pregunta sobre el estado de membresía de un empleado.
- E. La Compañía deducirá y transmitirá al tesorero de Workers United Western States Regional Joint Board, Committee of Political

Education (COPE), la cantidad especificada por cada semana trabajada de los salarios de aquellos empleados que voluntariamente autoricen tales contribuciones. Estas transmisiones se producirán a más tardar el día veinte (20) del mes siguiente, e irán acompañadas de una lista de nombres de los empleados a los que se hayan efectuado tales deducciones y el importe deducido a cada empleado.

ARTÍCULO 4 - SEMANA LABORAL

A. Durante el término del presente Contrato, la semana laboral consistirá de cuarenta (40) horas divididas de forma equitativa dentro de los primeros cinco (5) días de la semana, Lunes a Viernes; y el día regular de trabajo consistirá de ocho (8) horas.

Todas aquellas horas trabajadas por los empleados en exceso a las cuarenta (40) horas regulares de la semana laboral o a las ocho (8) horas diarias de trabajo serán consideradas como horas extras, y deberán ser compensadas a una y media (1-1/2) vez la tarifa regular de pago.

B. Los trabajadores y el Empleador deberán determinar el inicio y salida del trabajo, así como también el período de descanso para almorzar. Dichos horarios deberán ser publicados en un lugar a la vista de todos.

C. El Empleador deberá llevar un registro preciso de las horas de trabajo de sus empleados.

ARTÍCULO 5 - HORAS EXTRAS

A. Todo aquel trabajo realizado antes de la hora de inicio estipulado y publicado o después de la hora de salida estipulada y publicada o durante el periodo de almuerzo estipulado y publicado deberá ser considerado como horas extras y deberán ser compensadas a una y media (1-1/2) vez la tarifa regular de pago, tomando en consideración las excepciones estipuladas en este Contrato. Todo el tiempo adicional de trabajo desempeñado por todos los empleados de producción y mantenimiento en exceso del día laboral regular de acuerdo a lo establecido por el Artículo 4, Sección (A), será considerado como horas extras y deberán ser compensadas a una y media (1-1/2) vez la tarifa regular de pago. Si un empleado tiene una ausencia permitida pagada durante la semana de tiempo extra ese día será aplicado para la cualificación de pago de tiempo extra.

B. Todo trabajo desempeñado el domingo y los días feriados serán compensados al doble de la tarifa regular de pago además del pago por el día feriado.

C. En el caso que cualquier empleado comience su trabajo después de la hora de inicio estipulada y que dicho inicio tardío haya sido causado o requerido por el Empleador, entonces el trabajador recibirá la tarifa de una y media (1-1/2) vez de la

tarifa regular de pago por todas las horas de trabajo desempeñadas después de la hora de la salida de trabajo estipulada. Pero, en caso de que dicha tardanza no haya sido causada o requerida por el Empleador, las horas extras iniciaran cuando el tiempo perdido por el inicio tardío haya sido recuperado. En la eventualidad que el trabajador se ausente por razones de actividades Sindicales, a solicitud del Empleador, el empleado deberá recuperar el tiempo de trabajo perdido durante horas ordinarias.

D. Cada empleado tendrá la opción de trabajar o no trabajar horas extras. Sin embargo, cuando un empleado se apunte y acepte horas extras, una ausencia injustificada podría ser sujeta a disciplina

E. Tiempo extra será ofrecido a los trabajadores en orden de senioría general por departamental y la capacidad y habilidad para hacer el trabajo. Senioría no deberá ser utilizada para otro fin que el de asignar tiempo extra. En circunstancias donde exista un número insuficiente de trabajadores; la Compañía ofrecerá tiempo extra a los trabajadores restantes del departamento por Senioría y la habilidad y capacitación para hacer el trabajo. Esto aplicara por separado por edificio (Joann por ejemplo por separado). La Empresa anunciara y posteara horas extras disponibles antes del almuerzo en tres (3) ubicaciones.

ARTÍCULO 6 - PAGO POR SER LLAMADO A TRABAJAR

A. Ningún trabajador que haya sido descansado por falta de trabajo será solicitado a que se reporten a trabajar, excepto que se le notifique al trabajador por lo menos 3 días antes de la hora que es requerido a regresar a su trabajo.

Si se les solicita a los empleados a reportarse a trabajar, éstos serán garantizados de que trabajarán un día completo o que se les pagará por un día completo de trabajo, independientemente de las horas que hayan trabajado.

ARTÍCULO 7 - SALARIOS

A. Todos aquellos empleados que se encuentran actualmente empleados y hayan completado el período de prueba deberán recibir, en cada una de las fechas estipuladas a continuación, el siguiente aumento por hora:

04/01/2023
\$0

B. Luego de haber completado cuarenta y cinco días (45) laborables de trabajo, el empleado deberá recibir un aumento de 20 centavos por hora. Además, en ninguna circunstancia, los empleados pertenecientes a la unidad de negociaciones deberán ganar menos de 20 centavos por hora por encima del salario mínimo federal o estatal aplicable. Ningún empleado nuevo ganará más que el empleado con menor salario de la Compañía en el momento de su contratación. El Sindicato y el Empleador deberán

llegar a un acuerdo mutuo sobre una tarifa salarial especializada si el empleador requiere una nueva contratación con un conjunto de habilidades superior para un departamento específico.

C. Pago de diferencial por antigüedad: A ser pagado basado en años de servicio a partir del 1ro de abril 2020, y conforme cada aniversario cumplido por cada empleado. Esos empleados que califiquen por aniversario se les pagada lo siguiente

5-9 años: \$0.05 por hora
10-14 años: \$0.10 por hora
15-19 años: \$0.15 por hora
20+ años: \$0.20 por hora

D. Corte de Incentivos a la Producción: Los empleados en el corte que corten por encima de 5000 yardas recibirán un incentivo de producción calculado de la siguiente manera:

# de yardas mas de 5000	\$0.19 por yarda
Ejemplo- 300 yardas x 0.19	\$5.70

Se hará una revisión de seis (6) meses con los trabajadores en las áreas de corte de producción. Ningún empleado será disciplinado de ninguna manera por no ganar un incentivo de producción.

ARTÍCULO 8 - PAGO POR LUTO

En la eventualidad del fallecimiento de un pariente directo de un trabajador empleado durante un período de seis meses o más, el trabajador recibirá el pago de su sueldo por hora correspondiente por un máximo de tres (3) días de ausencia al trabajo. Los empleados pueden solicitar un permiso por duelo adicional no retribuido o solicitar que se les pague de sus días de vacaciones o enfermedad. Los parientes directos estarán limitados a padres, hermanos, hermanas, hijos/as, nietos/as, abuelos/as, cónyuge actual y pareja domestico. El Empleador podrá solicitar al empleado prueba del fallecimiento de dicho familiar, así como también pruebas de su vínculo con el mismo.

ARTÍCULO 9 - LESIÓN EN EL TRABAJO

A. Aquellos empleados que sufran lesiones durante el desempeño de su trabajo deberán ser compensados por el tiempo perdido (a la tarifa regular de pago) debido al tratamiento médico (incluyendo tiempo de viaje), necesario por la lesión hasta un máximo de un (1) día de pago laboral por lesión, siempre y cuando el tiempo perdió no sea compensado de otra manera.

B. En la eventualidad que el empleado se lesione durante su trabajo y éste necesite asistencia médica, se autorizarán que los gastos de transporte de taxi corran por cuenta de la compañía.

ARTÍCULO 10 - PERÍODO DE DESCANSO

Habrán un período de quince (15) minutos de descanso a media mañana y a media tarde para los trabajadores. Dichos períodos de descanso contarán como tiempo de trabajo. Empleados no podrán salir de las instalaciones durante su período de descanso remunerado.

En caso de haber programado tres (3) horas extras de trabajo, todos los trabajadores recibirán un (1) período de descanso de quince (15) minutos.

ARTÍCULO 11 - SEÑORÍA

La senioría será por departamentos y en toda la empresa siempre y cuando el empleado con mayor senioría haya demostrado que posee y capacidad para realizar el trabajo disponible. El despido, la reincorporación y la promoción se realizarán en función de la senioría, es decir, el empleado más antiguo (en términos de senioría en el empleo) de la planta será el último en ser despedido, el primero en ser reincorporado tras el despido y tendrá la primera oportunidad de promoción. oportunidad de promoción. En caso de despido, el empleado de menor senioría en el departamento, en toda la empresa, será despedido en primer lugar. Si ese empleado ha trabajado para el Empleador en otro departamento o está capacitado para desempeñar las tareas de otro departamento, el empleado despedido podrá despedir al empleado con menos senioría en ese departamento, siempre que el empleado con más senioría esté cualificado para cumplir las normas de la asignación en el departamento. Todos los empleados conservarán su senioría cuando sean de los despidos. Las oportunidades de ascenso y despido se basarán exclusivamente en la senioría, las aptitudes laborales y la experiencia.

ARTÍCULO 12 - PAGO DURANTE ENFERMEDAD

Cada empleado contará con cinco (5) días con goce de sueldo para ausencias por enfermedad, por cada año fiscal. El mismo se extenderá desde el 1° de Abril hasta el 31 de Marzo del año siguiente. El primer día de ausencia del trabajador debido a enfermedad o lesión no será compensada. Se deberá proporcionar prueba de enfermedad solo cuando se ausente por una enfermedad que ocurre por más de tres días consecutivos.

En o antes del final de cada año fiscal (31 de Marzo), se les pagará a los empleados por aquellos días estipulados para ausencias por enfermedad, que no hubieran sido utilizados.

ARTÍCULO 13 - TRABAJO DEL EMPLEADOR

Sólo en casos de emergencia y durante un período no superior a cuatro (4) horas por suceso, podrá (1) miembro de la empresa del empresario y ningún capataz realizar trabajos de fabricación. Si algún miembro de la empresa o capataz si cualquier miembro de la empresa o capataz viola esta disposición, la empresa será responsable y pagará al Sindicato como daños liquidados una suma igual a la escala de salario mínimo semanal de dicho oficio por cada violación.

ARTÍCULO 14 - TAREAS DEL JEFE DEL TALLER

Habrará un Jefe de taller, elegido por los trabajadores del Empleador, cuya función consistirá en mantener la armonía entre los empleados, así como también procurar ajustar las quejas con el Empleador de los empleados.

El Empleador y el Sindicato han discutido sobre el valor económico que significa el contar con delegados sindicales para la eficiencia, y funcionamiento interrumpido en las operaciones del Empleador y juntamente han concluido que los delegados Sindicales tienen una función económica importante. Por lo consiguiente, los delegados sindicales del taller recibirán una prima de \$0,25 centavos por hora. Los delegados del taller deberán recibir dicha prima solamente cuando lleven a cabo el trabajo de Delegados Sindicales. Al renunciar o ser destituidos del cargo, el delegado del taller no continuará recibiendo la prima mencionada anteriormente.

El Jefe de Taller no deberá acercarse a un empleado para hablar con él sin primero informar al supervisor apropiado de tal necesidad.

El Delegado Sindical tendrá súper Señoría para fines de descansos laborales y para ser reinstalado, para así permitir que los Delegados Sindicales se encarguen de las quejas y la administración del contrato.

Cada delegado sindical tendrá derecho a ocho (8) horas pagas por año para asuntos sindicales.

ARTÍCULO 15 - PERÍODO DE PRUEBA Y DESPIDO DE TRABAJADORES

A. El Empleador tendrá derecho absoluto para despedir a cualquier empleado, dentro de los cuarenta y cinco (45) días del comienzo del periodo de prueba de dicho empleado sin que ese derecho sea sujeto a revisión. Al expirarse los cuarenta y cinco (45) días del periodo de prueba, el empleado podrá ser despedido solamente debido a una causa justa.

Si los empleados son contratados a través de una agencia de trabajo solamente serán contratados por un período de cuarenta y cinco días laborables. Una

vez que hayan completado sus cuarenta y cinco días y se hagan empleados regulares, ellos automáticamente se afiliarán al Sindicato y no deberán pasar por otro período de prueba.

B. Causa Justa significará que: conducta inapropiada, incumplimiento de las tareas encomendadas, insubordinación del empleado al momento de ejecutar sus tareas, o incumplimiento de regulaciones conjuntamente establecidas. Sin embargo, el Sindicato tendrá derecho de revisar dichos despidos ante el Presidente Imparcial.

C. Quejas por causa de despido indebido de los trabajadores deberán tener prioridad ante otros casos, y las decisiones referentes a tales quejas deberán ser rendidas después de cuarenta y ocho (48) horas por el Presidente Imparcial. El Presidente Imparcial tendrá la autoridad de ordenar que un trabajador que haya sido injustamente despedido sea recompensado por su tiempo perdido.

D. Ningún empleado que no esté en periodo de prueba podrán ser despedidos a menos que haya causa justa basada en acciones impropias o no permitidas por el trabajador.

E. Ningún trabajador podrá ser despedido sin haber sido objeto de medidas disciplinarias progresivas.

progresiva, salvo en caso de falta grave. La disciplina progresiva se por separado en dos categorías: 1) Política de empresa y 2) Política de asistencia. Se entregará al sindicato una copia de cada amonestación y despido documentados

en el plazo de 10 días. La disciplina progresiva consiste en lo siguiente dentro de un período de doce (12) meses.

1. Advertencia verbal
2. Advertencia por escrito
3. Advertencia final
4. Terminación

ARTÍCULO 16 - AUSENCIA AL TRABAJO SIN PERMISO

A. Todo empleado que se ausente de una jornada de trabajo programada, deberá seguir las políticas de asistencia de la empresa o podrá ser objeto de medidas disciplinarias. o podrán ser objeto de medidas disciplinarias.

Un empleado podra recibir un permiso de ausencia por escrito del Empleador antes de dicha ausencia si se demuestra, de forma apropiada, dicha necesidad.

B. Servicio Civil o Militar. Un empleado que se inscriba o que sea llamado al servicio militar o servicio civil de Los Estados Unidos se le considerará estar bajo un permiso de ausencia; y será reinstalado a su trabajo anterior siempre que él este razonablemente en buena salud, lo cual le permita desempeñar su trabajo normalmente; siempre y cuando el aplique a su trabajo dentro de dos (2) meses de haber sido dado de baja del servicio militar o civil. Sin embargo, si existe una ley la cual

establece un período de tiempo mayor a dos (2) meses, el tiempo estipulado en el presente acuerdo deberá ajustarse a dicha regulación. Los empleados sustitutos deberán ser considerados como trabajadores temporales, a menos que la empresa continúe empleándolos luego que los trabajadores a los cuales estuvieron sustituyendo hayan retornado a sus labores. El Empleador y el Sindicato deberán informar apropiadamente a aquellos empleados que tomen dichos trabajos temporales.

C. Permisos por Motivos Personales. Todo empleado que haya completado su período de prueba será elegible para solicitar un permiso por motivos personales de hasta treinta (30) días de duración y una extensión de dicho permiso de hasta treinta (30) días de duración y una extensión de tal permiso por un (1) mes adicional. Un empleado que se encuentre ausente debido a un permiso por motivos personales tendrá derecho a retornar a su trabajo anterior, o retornar a una posición substancialmente equivalente a la que solía tener, al regresar a trabajar.

Si la posición que el empleado solía tener o una posición equivalente a la misma han sido ocupadas por un empleado temporal, dicha posición deberá estar disponible para el empleado que regresa a su trabajo. El empleado que regresa luego de un permiso por motivos personales no sufrirá pérdida de Señoría o beneficios adquiridos acumulados previamente a su ausencia.

D. Permisos por Razones Médicas. El empleado que este ausente de su posición por razones de enfermedad o incapacidad no relacionadas a su trabajo tendrá derecho a un permiso de ausencia de hasta noventa (90) días o por el período que la ley establezca, siempre que la razón de dicha ausencia sea certificada y justificada por un médico, y dicho empleado tendrá derecho a regresar a su trabajo regular luego al regresar al trabajo. Si, a su regreso, Si la posición que el empleado solía tener o una posición equivalente a la misma han sido ocupadas por un empleado temporal, dicha posición deberá estar disponible para el empleado que regresa a su trabajo. Antes de regresar a trabajar de dicho permiso, el trabajador deberá proveer un documento que pruebe que éste ha sido dado de alta de forma satisfactoria, especificando que el trabajador es capaz de asumir todas sus responsabilidades. Todo permiso otorgado bajo este párrafo será sin goce de sueldo.

E. Permiso por Maternidad. Un empleado tendrá derecho a permiso de maternidad Independientemente de incapacidad por cuatro (4) meses. Un empleado que regrese a trabajar luego de haber estado ausente por las razones estipuladas en el presente párrafo deberá presentar a la Compañía la autorización médica que especifique que el empleado se encuentra en condiciones de regresar activamente a su trabajo especificando que el trabajador es capaz de asumir todas sus responsabilidades. Todos aquellos empleados que regresen a trabajar luego de haber estado ausentes debido a un permiso de maternidad tendrán derecho a regresar a su posición regular o una posición equivalente. Todo permiso otorgado bajo este párrafo será sin goce de sueldo.

F. Permiso por Razones de Enfermedad o Incapacidad Industrial. Todo aquel empleado que este ausente por razones de enfermedad o incapacidad relacionadas a su trabajo tendrá derecho a solicitar permiso por un período de un (1) año o la duración

que la ley establezca y sea certificado por un médico, y dicho empleado tendrá derecho a regresar a la posición que ocupaba antes de su ausencia o, en su defecto, a una posición equivalente al regresar a trabajar. Antes de que dicho empleado regrese a trabajar de dicha ausencia, él o ella tendrán que presentar una certificación que demuestre satisfactoriamente que el empleado puede asumir sus responsabilidades de trabajo esenciales con o sin tener que hacer adaptaciones razonables requeridas por ley. Dicho permiso será sin goce de sueldo o continuación de salario, pero tendrá todo el derecho de los beneficios de compensación del trabajador requeridos por ley.

G. Ausencias por Razones Sindical. Los empleados tendrán derecho a un permiso razonable por razones sindicales, siempre y cuando se dé una notificación razonable de la necesidad de la ausencia. Todo permiso otorgado bajo este párrafo será sin goce de sueldo.

H. En caso de enfermedad o accidente de un trabajador que necesite más tiempo libre accidente y necesite un permiso adicional, se le podrá conceder hasta 12 semanas más de permiso no retribuido, sin pérdida de antigüedad, si cumple los siguientes requisitos

pérdida de antigüedad, si se cumplen los siguientes requisitos:

1. El empleado solicitó una FMLA, y la solicitud ha sido aprobada
2. El empleado ha tomado todas las semanas (12 Semanas) de su FMLA
3. El empleado ha utilizado todos sus Días de Vacaciones
4. El empleado ha utilizado todos sus Días de Enfermedad
5. El empleado ha trabajado al menos 1 año completo con la empresa

ARTÍCULO 17 - PAGO POR DÍAS FERIADOS

A. Todos los empleados recibirán pago por los siguientes días feriados, durante los cuales no serán requeridos a presentarse a trabajar: Día de Año Nuevo, Natalicio de Martin Luther King y Natalicio Presidencial, Día Memorial, 4 de Julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y el Viernes siguiente inmediato, 25 de Diciembre y Viernes Santo.

B. Se les deberá pagar a los empleados por los días feriados mencionados anteriormente, sin importar si dicho feriado sea un día laborable o no.

C. Cada empleado deberá recibir el pago completo de un día normal por cada uno de los días feriados mencionados anteriormente.

D. Todo empleado será elegible para el pago del día feriado siempre que, mientras haya trabajo disponible, él o ella trabaje el día anterior y el día posterior a dicho feriado, a menos que la ausencia sea por una causa justificable y haya completado su periodo de prueba.

E. El empleador ofrecerá un almuerzo para celebrar el Día de César Chávez.

ARTÍCULO 18 - FONDOS DE BENEFICIO

A. Por medio de la presente, las partes reconocen la existencia del siguiente fondo (de aquí en adelante conocido como “Fondo de Beneficio”), el cual es establecido y continuado a través de un convenio laboral para él que, por una parte Workers United, SEIU o, un cuerpo subordinado al mismo, y el cual será para beneficio de todos los empleados del mercado o mercados relevantes a la industria de vestimenta femenina, quienes se encuentran amparados por convenios colectivos de trabajo:

1. Los Ángeles ILGWU-Employers Vacation, Health and Welfare Fund (de aquí en adelante conocido como, “Fondo de Bienestar”).

2. En todos los casos el Empleador deberá proveer al Sindicato copias apropiadas de los archivos donde se registran los pagos del Empleador al Sindicato. El Sindicato tendrá acceso a todos los archivos del Empleador relacionados al Sindicato, en referencia a la cuenta de Fondos de Beneficio con el propósito de verificar lo mismo o para establecer la cantidad debida del Empleador al Sindicato por y de parte del Fondo de Beneficio.

3. Los pagos del empleador de \$468 a partir del 01 de abril de 2023 y por la duración de este contrato hasta, recibidos por el Sindicato conforme al presente, se pagarán por el Sindicato al Fondo de Bienestar.

B. No se le requerirá a ningún empleado que realice pagos de cualquier índole al Fondo de Beneficio o al Sindicato a favor de tal Fondo.

Ninguno de los pagos realizados por el Empleador al Sindicato a cuenta del Fondo de Beneficio o, directamente a dichos Fondos, ni a cualquier beneficio pagado por cualquier Fondo de Beneficio serán considerados como salarios.

C. Los pagos mencionados anteriormente, realizados por el Empleador al Sindicato, deberán incluir toda aquella información requerida por el Sindicato o por el Fondo respectivo. El Empleador deberá cumplir con las regulaciones y normas de cada Fondo, considerando que las mismas podrán ser, modificadas, alteradas, rechazadas, o agregadas.

D. Ni el Empleador ni ninguno de los empleados tendrán derecho, título o interés en los Fondos mencionados previamente o cualquier parte de los mismos. Ninguno de ellos poseerá interés alguno, legal o por equidad, cedido o contingente en relación a las regulaciones y normas de cualquiera de los Fondos de Beneficio.

Aquellos individuos que soliciten beneficios de cualquiera de los Fondos de Beneficio anteriormente mencionados deberán cumplir, para ser elegibles, con los requisitos establecidos, al momento de presentar la solicitud, de cada uno de los fondos. En caso de cumplir con dichos requisitos, el individuo tendrá derecho solamente a aquella clase de beneficios que concuerde con el monto obtenido.

E. Las partes aquí acuerdan elegir y remover la Junta de Fideicomisarios de cada fondo, o cualquiera de sus miembros, de acuerdo a lo establecido en los Acuerdos relacionados a la continuidad del Fondo particular. Así como también, se observará la forma de promulgación de ciertas reglas y normas que regulen la administración de cada fondo, según lo estipulado por el respectivo fondo mencionado previamente.

F. La Junta de Fideicomisarios respectiva de cada uno de los fondos anteriormente mencionados, contará con el derecho de promulgar las reglas y normas que regulen en detalle la administración respectiva de dichos fondos, incluyendo, pero sin límite al derecho de regular la forma de finalizar con cualquier estancamiento que pueda presentarse en la Junta, la naturaleza, monto y extensión de los beneficios y los requisitos de elegibilidad para los mismos. Los miembros respectivos de la Junta de Fideicomisos de cada uno de los fondos tendrán la discreción de agregar, modificar, o rechazar las diversas reglas y normas, o cualquiera de ellas, que regulen los fondos respectivos, que de vez en cuando, sin o con notificación, según cada una de las Juntas lo considere pertinente o lo estime deseable de realizar, en nombre de los administradores del fondo correspondiente.

G. Ninguno de los beneficios o dinero pagaderos de cualquiera de los fondos de Beneficio estarán sujetos a cualquier clase de anticipación, alienación, venta, transferencia, subrogación, compromiso, embargo, gravamen, o carga todo intento de llevar a cabo las acciones previamente mencionadas, será nulo. Ninguno de los montos pagados al Sindicato de Fondos de Beneficio o que han sido pagados directamente a los mismos, o cualquiera de ellos deberán estar sujetos a, responsable de endeudamiento, contratos, delictuales civiles llevados a cabo por cualquier individuo con derecho a recibir beneficios por parte de cualquiera de los Fondos anteriormente mencionados.

H. El Sindicato constituirá una parte interesada al momento de imponer el cumplimiento del pago de las contribuciones por parte del Empleador, según se requiere en el presente Artículo, y de la forma estipulada en el Artículo 29 del presente acuerdo.

El Sindicato y la Junta de Fideicomisarios de cada uno de los Fondos de Beneficio mencionados anteriormente (o cualquier otra persona designada para tal caso), tendrán derecho a comenzar y procesar, en nombre propio, todas las acciones apropiadas de cobranza, ya sea a través del recurso de arbitraje estipulado más adelante o por acción judicial, para recuperar cualquier contribución que sea adeudada por parte del Empleador al Sindicato, en relación al Fondo de Beneficio. Así como también tendrán derecho a reclamar todos aquellos gastos judiciales y honorarios razonables de los profesionales legales, y todas aquellas sumas autorizadas por la ley.

Tales procedimientos podrán ser iniciados por el Sindicato o por el respectivo Fondo de Beneficio, sin necesidad de llevar a cabo los procedimientos de forma conjunta como demandantes o demandados.

I. Se deberá realizar una auditoría anual en cada fondo, y los resultados presentados en dicho informe estarán a disposición en la oficina principal del Fondo respectivo, con el objeto de ser sometidos a inspección por las partes interesadas.

J. Toda contribución o cuotas debidas al Sindicato por parte del Empleador en relación a los Fondos de Beneficio, o aquellas deudas debidas directamente a cualquiera de dichos fondos o a los predecesores de los mismos, ya sean conocidos o desconocidos, divulgados o no divulgados, contingentes o fijos, originarios de cualquier convenio colectivo laboral anterior serán, de acuerdo a lo estipulado expresamente en el presente contrato, debidos al Sindicato a favor y a cuenta del fondo o fondos mencionados previamente, según lo establecido directamente en este Contrato, el Empleador será responsable ante el Sindicato por dicha/s suma/s, hasta que la/s misma/s haya/n sido saldada/s.

K. Al momento de la expiración del presente Contrato o el o los acuerdos que establezcan los Fondos de Beneficio, cada uno de dichos fondos deberán continuar con el fin de lograr concretar el objeto para lo cual hubiere sido estipulado o continuado.

L. Ninguna de las sumas aportadas por el Empleador al Fondo de Bienestar deberán ser transferidas por dicho Fondo a cualquier otro Fondo.

M. Si, durante la vigencia del presente contrato, el costo del Seguro médico aumenta a tal punto que la tarifa aportada por el Empleador no logrará cubrir la cuota de éste, el Sindicato se reserva el derecho de abrir nuevamente el contrato con el objeto de negociar una tasa de contribución mayor. Si no se logra acuerdo alguno, las partes acuerdan a llevar el caso ante arbitraje final y vinculante.

ARTÍCULO 19 - DÍA DE PAGO

Día de pago: El Empleador establecerá un día de pago semanal regular que no deberá ser posterior al miércoles siguiente a la semana laboral y todos los salarios deberán pagarse ese día ser posterior al miércoles siguiente a la semana laboral y todos los salarios deberán pagarse ese día. La nómina se entregará a los empleados antes de que comience su período de almuerzo, excepto en semana festiva.

ARTÍCULO 20 - VACACIONES

A. Todos los trabajadores empleados por un (1) año o más, pero menos de dos (2) años, recibirán una (1) semana pagada de vacaciones.

B. Todos los trabajadores empleados por la Compañía, por dos (2) años, pero menos de cinco (5) años, tendrán derecho a recibir dos (2) semanas anuales de vacaciones con pago completo a la tarifa regular de pago.

C. Todos los trabajadores empleados por la Compañía, por cinco (5) años, pero menos de diez (10) años, tendrán derecho a recibir tres (3) semanas pagadas de vacaciones con pago completo a la tarifa regular de pago.

D. Todos los trabajadores empleados por la Compañía, por diez (10) años o más tendrán derecho a recibir cuatro (4) semanas pagadas de vacaciones con pago completo a la tarifa regular de pago.

E. Al término de su contratación, el empleado despedido deberá recibir el pago prorrateado del período de vacaciones que le corresponda.

F. Durante un periodo de una (1) semana después de someter su solicitud de vacaciones, los empleados deben de ser notificados por escrito de su aprobación o negación. Las solicitudes no serán negadas injustamente.

G. Aunque las vacaciones sean prorrateadas, empleados pueden tomar parte o todas las vacaciones a las cuales tengan derecho con paga antes que el total se haya acumulado dentro del año.

H. La acumulación de vacaciones se limitará a 10 semanas para todos los empleados. Los empleados que hayan solicitado vacaciones correctamente según el apartado F de este artículo y se les denieguen, y no llegar a un acuerdo mutuo por escrito sobre una alternativa razonable, se permitirá al empleado de vacaciones por encima de las 10 semanas (400 horas) o el empleado podrá optar por empleado podrá optar por que se le abonen en su lugar las vacaciones denegadas.

I. Los empleados con una tasa de acumulación actual superior a 10 semanas (400 horas o más) deberán deberán empezar a utilizar sus días de vacaciones para reducir sus acumulaciones actuales y ser menos de 400 horas antes del 31 de diciembre de 2024. En caso de denegación, los empleados podrán optar por recibir el pago de vacaciones por encima de las 400 horas en lugar de disfrutarlas.

ARTÍCULO 21 - JUBILACIÓN

Actualmente, el Empleador cuenta con un plan de participación en beneficios denominado Plan Safe Harbor (Plan Especial de Retiro) 401 (k) de Participación en Beneficios de Robert Kaufman Inc. Como parte del sistema de financiación de dicho Plan, el Empleador realiza contribuciones económicas a favor de cada uno de los empleados aparados por este Plan. Todas aquellas contribuciones de “safe harbor” aportadas por el Empleador, así como los diferimientos electivos de los empleados son 100% establecidos irrevocablemente. Todas aquellas otras contribuciones se adquieren a través de un cronograma de adquisición de derechos de pensión. El Plan también incluye una provisión de distribución para casos de adversidades inesperadas.

Durante la vigencia del presente Contrato, el Empleador deberá continuar ejecutando, de forma total y efectiva, el plan mencionado anteriormente, y de ninguna manera podrá el Empleador reducir la cantidad de dólares o fórmula que utiliza para deducir sus contribuciones a dicho Plan, a favor de cada uno de los individuos

contratados. De acuerdo al entendimiento entre el Empleador y el Sindicato, una reducción en la contribución del uno (1) por ciento por un periodo de doce (12) meses durante la vigencia del acuerdo actual será permitida.

Cualquier monto recibido por un empleado según el Plan será además de cualquier otra compensación requerida o autorizada por el presente Contrato.

ARTÍCULO 22 - GASTOS DE ARBITRAJE

Según lo establecido en el Artículo 29 del presente Contrato, en casos de llevarse a cabo procesos de arbitraje, las tarifas y gastos del arbitrador deberán ser compartidas de forma equitativa entre las partes; pero, cada una de las partes deberá pagar sus propios gastos por honorarios de sus abogados respectivos, así como otros costos y gastos.

ARTÍCULO 23 - PROHIBICIÓN DE CONTRATOS PRIVADOS ENTRE EMPLEADOR Y EMPLEADO

El Empleador se compromete de no celebrar ninguna clase de acuerdo con sus empleados. De igual manera, el Sindicato se compromete que sus miembros no celebrarán acuerdos de carácter privado con el Empleador en relación a salarios, horarios y condiciones laborales. Estos acuerdos privados no serán sancionados ni por el Sindicato, ni por el Empleador. Sin embargo, en la eventualidad que el Sindicato y el Empleador descubran que un acuerdo privado fue realizado por cualquier miembro del Sindicato y el Empleador, ambas partes serán citadas a juicio; el miembro del Sindicato deberá comparecer ante el Sindicato, y el Empleador deberá comparecer ante el Presidente Imparcial y en caso de ser encontrado culpable se deberá actuar de la forma que corresponda.

ARTÍCULO 24 - SUBSIDIARIAS Y AFILIADOS

A. El Presidente Imparcial tendrá derecho a determinar si una subsidiaria, un afiliado o auxiliar del Empleador podrá ser consideradas como una subsidiaria, un afiliado o auxiliar del Empleador y deberá ser guiado por las pruebas de hecho para establecer las tendencias de interés recíproco, o tendencias a establecer un plan, un boceto o mecanismo en favor de dicho Empleador con el fin de evitar o evadir las provisiones establecidas en el presente Contrato.

B. En la eventualidad que el Empleador decida trasladar su planta o abrir fábricas, plantas o establecimientos adicionales, o adquirir cualquier participación de propiedad, directa o indirecta, dichas acciones deberán ser notificadas al Sindicato antes de establecer dichas fabricas, plantas o establecimientos adicionales, o adquirir cualquier participación de propiedad, directa o indirecta (como sea el caso), pero en ningún caso, dicha conducta del empleador podrá resultar en una reducción en la cantidad de trabajo y el número de trabajadores en la planta actual de dicho

Empleador; siempre y cuando, que durante término de este Acuerdo, ningún Empleador tenga o adquiera directa o indirecta la participación de propiedad, en una fábrica, planta o establecimiento adicionales de producción de vestimenta femenina, sujeta a jurisdicción de Workers United, SEIU, con la excepción que dicha fábrica, planta o establecimiento se encuentre ubicada dentro del Área Metropolitana de Los Ángeles, y esa fábrica, planta o establecimiento sea un taller del Sindicato, según se define en el presente documento, ni tampoco el Empleador podrá trasladar su planta a cualquier otra ubicación fuera del Área Metropolitana de Los Ángeles.

A los efectos del presente Contrato, se entiende por El Área Metropolitana de Los Ángeles se define como la Ciudad de Los Ángeles y cualquier punto a una distancia de cincuenta (50) millas a la redonda de la Ciudad de Los Ángeles. En caso de que la empresa decide abrir una nueva instalación, se comunicarán inmediatamente con la Unión. Ninguna nueva instalación se abrirá antes de 01 de abril de 2018.

C. En caso que el Empleador notifique al Sindicato expresando su deseo de instalar una fábrica, planta o establecimiento adicional fuera del Área Metropolitana de Los Ángeles, de acuerdo a la definición de la misma, y dentro del periodo de quince (15) días de dicha notificación, el Sindicato expresa su desaprobación por escrito, entonces el Empleador podrá someter el caso a un Presidente Imparcial para que decida, que actúe dentro de este, de acuerdo a las regulaciones establecidas en este Contrato que estén relacionadas a la resolución de disputas.

ARTÍCULO 25 - TALLERES EN HUELGAS

El Empleador no deberá ordenar o comprar artículos de cualquier empresa en las cuales los trabajadores se encuentren en huelga, ni tampoco, el Empleador deberá crear, o causar que se cree trabajo para cualquier persona en contra de la cual el Sindicato ha declarado una huelga hasta que dicha huelga en cada caso haya sido resuelta por completo. El Sindicato deberá notificar, primeramente, por escrito, al Empleador de cualquier empresa quienes cuyos trabajadores estén en huelga y de cualquier persona a la cual el Sindicato haya declarado una huelga.

ARTÍCULO 26 - CRUZANDO LA LÍNEA DE PIQUETEO

En el caso que se suscite una huelga autorizada por una organización laboral legítima en contra del Empleador y sus instalaciones estén siendo piqueteados tal eventualidad no será considerada como un incumplimiento del presente Contrato por parte del Sindicato o cualquiera de sus miembros. Así como tampoco se considerará como incumplimiento de este Contrato, en el caso que cualquier miembro del Sindicato se rehúse a cruzar dicha línea de piqueteo, ya sea que dicho rehúse sea por voluntad propia o por orden directa del Sindicato.

ARTÍCULO 27 - VISITA AL TALLER DE UN AGENTE SINDICAL

Un representante del Sindicato debidamente autorizado tendrá acceso a la fábrica con el objeto de asegurar el cumplimiento del presente Contrato.

ARTÍCULO 28 PAROS, RALENTIZACIONES O BLOQUEOS

A. El Sindicato se compromete a no convocar, autorizar, ratificar o aprobar una huelga, ralentización o paro de tareas por parte de miembros del Sindicato durante la vigencia del presente Contrato por cualquier razón o causa excepto cuando el Empleador no se someta a arbitraje, según se estipula en este Contrato, o no cumpla con la decisión del arbitrador, dentro del tiempo establecido por el presente Contrato.

La obligación anterior sobre no llevar a cabo huelgas, ralentización o paros será completamente suspendida y no estará en efecto y fuerza, y el Sindicato podrá convocar, autorizar o ratificar una huelga o paro durante la continuación de cualquier huelga o paro (sin violar el presente Contrato), declarada por Workers United o cualquier afiliado a dicho organismo, en cualquier planta de cualquier empresa que pertenezca o esté relacionado con el Empleador parte del presente Contrato.

En caso de llevarse a cabo una huelga, ralentización o paro no autorizado por parte de los miembros del Sindicato, el Sindicato procurará, de buena fe, que los trabajadores retomen sus labores de forma inmediata y a no más tardar de veinticuatro (24) horas después de haber recibido una notificación por escrito de la huelga o ralentización. En el caso de dicha huelga o paro no autorizado, en los que se encuentren trabajadores que no regresen a trabajar dentro del tiempo estipulado, el Sindicato dentro de un periodo de veinticuatro (24) horas notificara por escrito al Empleador que no existe una huelga en o en contra de las instalaciones donde hayan una ralentización o parado el trabajo y que la planta está en regla con el Sindicato y que goza de todos los derechos, beneficios y privilegios provistos por las regulaciones del presente Contrato.

B. Se acuerda que el Empleador no causará, convocara, autorizará o ratificará un cierre patronal contra los empleados por razón alguna, a excepción de aquellos casos en los cuales el Sindicato no se someta a arbitraje, según se estipula en este Contrato, o no cumpla con la decisión del arbitrador dentro del tiempo establecido por el presente Contrato.

En caso de llevarse a cabo un cierre patronal no autorizado contra miembros del Sindicato, entonces el Empleador se compromete, a no más tardar de veinticuatro (24) horas después de haber recibido una notificación por escrito, a promover de buena fe la reapertura del taller.

En el caso de dichas huelgas, paros, ralentización o cierres patronales no autorizados, se considerará que el empleador ha cumplido completamente con sus

obligaciones bajo este Acuerdo si éste ha trabajado para terminar la huelga, ralentización, paro o cierre patronal como se ha dicho.

C. En la eventualidad de suscitarse una violación importante por cualquiera de las partes de su obligación en relación a huelgas y cierres patronales, la otra parte tendrá la opción de terminar este Acuerdo, siempre y cuando el Presidente Imparcial tenga primero la oportunidad de determinar la existencia de dicha violación importante basándose en los hechos y las circunstancias del caso. Dicha opción de terminar, después de la decisión del Presidente Imparcial mencionado anteriormente será el único recurso del Empleador y el Sindicato, como sea el caso. Ni el Empleador ni el Sindicato tendrá derecho a daños o presentar medidas cautelares por motivos de dicha violación.

ARTÍCULO 29 - PROCEDIMIENTO POR AGRAVIOS

A. Procedimiento de Agravios

a. Primer Paso Todas las demandas, controversias, agravios, disputas, preguntas sobre la interpretación del presente Contrato, preguntas pertinentes a la aplicación de cualquiera de las cláusulas de este Contrato o incumplimiento de cualquier índole con respecto al presente Contrato o disputas suscitadas entre el Empleador y su empleado o empleados (de aquí en adelante conocido como, "Disputas"), deberán, en primera instancia, procurar ser resueltas por medio del Delegado Principal del Taller junto con el Empleador dentro de los quince 15 días laborales de tener conocimiento de la queja.

b. Segundo Paso En el caso de que no puedan ajustar el asunto, el asunto deberá ser reducido a escrito y presentado por el Sindicato al Empleador. El Representante del Sindicato, el Gerente de la Planta, el Delegado Sindical y el Demandante discutirán conjuntamente el asunto y tratarán de llegar a una decisión dentro de diez quince (15) días hábiles, la cual será final y obligatoria para todas las partes de la disputa.

c. Tercer Paso Si el asunto no se resuelve en el segundo (2do) paso, un Funcionario del Sindicato o su designado, un Oficial Ejecutivo del Empleador, el Gerente General, El Delegado Sindical y el Demandante se reunirán e intentarán resolver la disputa a más tardar quince (15) días hábiles después del 3er. quince (15) días hábiles después de que el 3rd paso tuvo lugar. Para que la reclamación Para que la queja cumpla con este Artículo, el Sindicato deberá notificar por escrito a la Compañía su deseo de proceder a este Paso dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la recepción de la respuesta de la Compañía al Paso 3 anterior. respuesta de la Compañía al Paso 3 anterior.

d. Paso 4 Si el asunto no se resuelve en el tercer (3er) paso del procedimiento de reclamación procedimiento de reclamación, las partes pueden acordar mutuamente mediar en la reclamación o disputa. Dicha mediación mediación se llevará a cabo

dentro de los treinta (30) quince (15) días hábiles siguientes a la respuesta del tercer (3er) paso, a menos que las partes hayan acordado lo contrario. (3ª) etapa, a menos que las partes acuerden prorrogar el plazo. En caso de que no se alcance una resolución, las partes podrán proceder al arbitraje previsto a continuación.

e. Paso 5 El Sindicato solicitará que en un plazo de quince (15) días hábiles el Servicio Federal de Mediación y Conciliación proporcione a las partes un panel de siete (7) árbitros. Las partes seleccionarán a un árbitro mediante la huelga de cada parte por turno, cada vez, tres (3) nombres del panel. La parte demandante tendrá el primer tachado. La persona que quede en dicha lista, después de que la parte haya ejercido sus huelga, se convertirá en el Árbitro. La Compañía o el Sindicato podrán optar por descartar una (1) lista completa de árbitros presentada antes de comenzar el proceso de selección.

All disputes, as hereinbefore defined shall be heard and determined by the Arbitrator.

En caso de incomparecencia del demandante o del demandado tras la notificación de la audiencia de conformidad con el presente artículo, el Árbitro queda autorizado y facultado para dictar una decisión sobre la base del testimonio de la parte compareciente.

D. Investigaciones de los Libros del Empleador. Cuarenta y ocho (48) horas después del envío de la notificación al Empleador, con estampillas prepagadas, sobre la presentación de una demanda ante el Presidente Imparcial, el Empleador deberá poner a disposición del Arbitro o sus delegados, en sus instalaciones, durante el horario laboral, todos sus libros, documentos, registros, y cualquier otra información que estime pertinente a su negocio, para ser examinado. A solicitud del Sindicato, el Presidente Imparcial o sus delegados procederán inmediatamente a examinar dichos libros, documentos, registros, y cualquier otra información perteneciente al Empleador que el Presidente Imparcial estime pertinente, en base a los alegatos presentados en la demanda.

E. Procedimiento de Audiencias. Toda la evidencia suministrada durante la audiencia deberá mantenerse dentro de los puntos específicos presentados en la demanda escrita, y su respuesta No se podrá tratar de asuntos externos a menos que hubiera sido acordado por las partes.

F. El Arbitro tendrá la autoridad de tomar y dar cualquier orden, sentencia o decreto que considere, según su discreción, justa y razonable; teniendo en cada caso el debido respeto a la justicia y equidad. Sin embargo, dicha orden, sentencia o decreto no podrán ser válidos si se encuentran en conflicto con las provisiones expresamente estipuladas en este Contrato.

En el caso que el Arbitro determine que un Empleador es culpable de violar el presente Contrato, enviando trabajo a individuos que no poseen convenio colectivo laboral con el Sindicato o con algún afiliado a Workers United, SEIU el Presidente Imparcial, adicionalmente a cualquier recurso que éste estime pertinente otorgar, otorgará al Sindicato una compensación de daños una suma equitativa al veinte (20%)

por ciento de las facturas enviadas por el contratista al Empleador por haber hecho dicho trabajo contractual. Las partes acuerdan que, de suscitarse tales circunstancias, los daños sufridos por el Sindicato serán de importancia, pero difíciles de establecer y, por lo tanto, han acordado sobre la liquidación de daños anteriormente mencionada.

G. Decisión Definitiva del Arbitro. La decisión del Arbitro deberá ser considerada como definitiva y vinculante para las partes afectadas por dicha decisión y sus decisiones serán ejecutadas, respectivamente, por cada persona, miembro de la empresa, empleado o persona nombrado por el Sindicato, el no llevar a cabo dicha decisión se considerará como una violación del presente Contrato. Cada caso presentado ante el Arbitro será considerado de acuerdo a sus propios méritos y este Contrato deberá constituirse como la base sobre la cual las decisiones serán tomadas. Ninguna de las decisiones podrá ser utilizadas como precedentes en casos posteriores. El árbitro no tiene poder ni autoridad para modificar el contenido del presente Acuerdo.

No obstante lo estipulado previamente, en caso de presentar pruebas suficientes, las cuales no se encontraba disponibles al momento de llegar a una decisión, el Arbitro podrá ordenar la re-apertura de la audiencia, así como la reconsideración de la decisión, siempre y cuando una demostración por escrito de la información o evidencia sea entregada al Arbitro, con una copia a la otra parte, dentro de un periodo de veinticuatro (24) horas de haber recibido la decisión original.

En el caso que se otorgue una nueva audiencia, se deberá notificar a ambas partes, dentro de un periodo de setenta y dos (72) horas de entregar la decisión original. La nueva audiencia deberá llevarse a cabo y una decisión deberá ser tomada dentro de un periodo de cuarenta y ocho (48) horas después de haberse ejecutado dicha audiencia.

Además de, o a menos que se estipule específicamente lo contrario en el presente Contrato, el Arbitro tendrá la facultad de valorar los daños causados en base a su opinión y de acuerdo a las circunstancias.

Por medio del presente documento, el Empleador y el Sindicato acuerdan específicamente, para sí y para sus respectivos miembros, que las facultades otorgadas al Arbitro deberán incluir, adicionalmente a los otros poderes otorgados a éste a través del presente Contrato, facultades de árbitro, según las leyes del estado de California y de los Estados Unidos.

Por la presente se acuerda que el coste del árbitro será sufragado a partes iguales por el Sindicato y la Empresa. La decisión del árbitro designado será definitiva y vinculante. El árbitro no tiene ningún poder o autoridad para cambiar el contenido de este Acuerdo ni para añadir o salirse de los términos de este Acuerdo.

ARTÍCULO 30 - MODIFICACIÓN DEL CONTRATO

A. Modificaciones a este Acuerdo solo podrán ser realizadas a través de una llamada por conferencia específicamente convocada por las partes y ratificada por escrito por sus respectivas organizaciones.

B. Si una actualización en el Índice de precios al consumo para la Ciudad de Los Ángeles, según la Oficina de Estadística Laboral del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, aumentará diez (10) puntos o más sobre el Índice del mes de Marzo del año 2013, el Sindicato podrá solicitar el reajuste de la escala de salario mínimo estipulada en el presente Contrato, así como el incremento salarial de acuerdo al costo de vida. Una solicitud similar podrá ser presentada siempre que exista un incremento subsiguiente de diez (10) puntos.

En caso que las partes no logren un acuerdo respecto a dicha solicitud dentro de un periodo de quince (15) días después de realizada la misma habrá una disputa que se podrá arbitrar y se podrá enviar ante el Arbitro para arbitración en la manera que es provisto en este documento por el Presidente Imparcial la cual será guiada por el aumento actual en el costo de vida y basado en dicho incremento actual él/ella considerará el último aumento recibido por los trabajadores bajo este contrato y dentro del mismo, expresará su decisión.

C. En la eventualidad que, luego de la ejecución del presente Contrato, se hubiera otorgado un incremento a los trabajadores, de acuerdo a las provisiones estipuladas en la subdivisión (B) del presente Artículo 30, 22 y, posteriormente se observará una reducción en el costo de vida, entonces en ese momento y solo en ese momento, El Empleador podrá solicitar una conferencia con el objeto de considerar una disminución salarial. En el caso que las partes no logren un acuerdo respecto al mismo, el caso deberá ser considerado como disputa y, por lo tanto, sometido al arbitraje estipulado en el presente documento, para una determinación definitiva. Sin embargo, se acuerda de forma expresa que, bajo ninguna circunstancia, las reducciones salariales estipuladas en la subdivisión C excede al monto del último incremento otorgado posteriormente a la ejecución de este Contrato, bajo la subdivisión B de este Artículo.

ARTÍCULO 31 - DIVISIBILIDAD

En el caso que cualquier provisión, cláusula, párrafo, oración o sección del presente Contrato sea considerada por cualquier tribunal, oficina, junta o agencia administrativa ilegal o inoperativa, no invalidará la parte o porciones que quedan en este Acuerdo. .

En la eventualidad que pasen las situaciones mencionadas anteriormente, las partes deberán reunirse con el objeto de acordar una provisión sustituta. En caso de no lleguen a un acuerdo, el asunto será referido al Presidente Imparcial, a quien se le concederá la autoridad de redactar una provisión sustituta, en cuenta de las relaciones

existentes entre las partes. Dicha provisión sustituta deberá ser incorporada al presente Contrato, en reemplazo a la otra provisión.

ARTÍCULO 32 - DELEGADO DEL PLANTEL NO ES AGENTE SINDICAL

A. Ni el Delegado del Plantel ni cualquier otro miembro del consejo o grupo de trabajadores del taller serán autorizados a causar o comprometerse en huelgas o paros laborales, u ordenar el despido de cualquier trabajador, ni tampoco podrán, bajo ninguna circunstancia, considerarse como agentes del Sindicato o estar autorizados a llevar a cabo actos en nombre del Sindicato. El proceso de las nominaciones y elecciones de delegados sindicales tendrán lugar en horario de la empresa.

B. A través del presente documento se acuerda que el Gerente Regional será considerado como el único agente autorizado por el Sindicato para convocar, ratificar, ordenar, aprobar, o autorizar una huelga o paro de trabajadores. El Sindicato se reserva el derecho a elegir un sustituto o nombrar agentes adicionales, bajo condición que dicho nombramiento sea realizado por escrito. Ninguna persona podrá considerarse como tal agente, a menos que él o ella hubiera sido designado/a, por escrito, por el Sindicato.

C. También se acuerda que Workers United, SEIU no deberá ser responsable por aquellos actos u omisiones llevadas a cabo por el Sindicato o cualquier otro sindicato a nivel local, a menos que Workers United, SEIU hubiera participado en forma directa o hubiera autorizado dichas acciones de manera expresa.

ARTÍCULO 33 - FUSIÓN O SOCIEDAD

En el caso que el Empleador forme una sociedad o se fusione o consolide con cualquier persona o empresa, dicha nueva compañía absorberá a todos los empleados nuevos empleados por las partes que hayan unido antes de contratar nuevos empleados.

ARTÍCULO 34 - DAÑOS

En la eventualidad que cualquiera de las provisiones estipuladas en el presente Contrato sea violadas por el Empleador, el Arbitro podrá otorgar una indemnización por daños. Dichos daños deberán incluir el monto equivalente a toda ventaja acumulada al Empleador como consecuencia a la violación de este Contrato. Las partes consideran que dichos daños son justos, por lo cual, se procederá a la liquidación de los daños acarreados por la violación anteriormente mencionada; lo cual no deberá ser considerado como multa y tampoco deberá ser judicialmente revisado.

Adicionalmente a cualquier otra suma a ser pagada de forma directa al Sindicato, también se deberá incluir en el pago indemnizatorio aquellos salarios o

pagos atrasados que el Arbitro estime que sean debidos a los trabajadores, como consecuencia del acto violatorio llevado a cabo por el Empleador.

ARTÍCULO 35 - SUCESORES, ETC.

A. El presente Contrato será vinculante y operativo sobre los albaceas, administradores, asignatarios y sucesores de cada una de las partes de este acuerdo. El mismo será vinculante y operativo sobre los albaceas, administradores, asignatarios y sucesores de cada oficial, director y accionista del Empleador.

B. Nada estipulado en este Contrato podrán reducir salarios, horarios o cualquier otra condición en existencia antes de la ejecución de éste. Los mejores salarios, horarios y demás condiciones preexistentes deberán continuar en plena fuerza y vigencia por el término del presente Contrato.

C. El original de este Contrato es ejecutado por triplicado. Los mencionados triplicados originales deberán considerarse como único y mismo Contrato. En aquellos lugares que el número singular incluya el singular. El sexo masculino incluya el femenino y neutrales, y géneros neutrales incluyan los géneros masculino y femenino.

ARTÍCULO 36 - ABUSO DE DROGAS Y ALCOHOL

Aquellos trabajadores que sean dependientes de drogas y/o bebidas alcohólicas, podrán poner en peligro a su propia persona y a otros individuos, cuando desempeñen su trabajo de manera inadecuada.

Por consiguiente, se convierte en la responsabilidad conjunta del Sindicato y la Gerencia de establecer una política en relación al control de abuso de sustancias dentro de las instalaciones, de manera justa y al mismo tiempo, mostrando compasión de modo de beneficiar a todos los interesados.

La meta principal debe de ser asistir al trabajador perjudicado, de modo de ayudarlo a resolver aquellas circunstancias que están afectando su rendimiento laboral y, así, lograr reintegrarlo a su trabajo con un rendimiento alto en cuanto a niveles de productividad y realización personal se refiere.

1. Todo aquel trabajador que necesite asistencia deberá ser alentado a buscar ayuda y tratamiento profesional.
2. A todo aquel empleado cuyo rendimiento laboral se vea perjudicado debido al uso de bebidas alcohólicas y/o drogas, o que admita realizar sus labores bajo la influencia de sustancias químicas se le solicitará el cese en sus tareas (marcar salida) y se le aconsejará que busque un lugar seguro fuera de las instalaciones,
3. Un segundo suceso resultará en suspensión.
4. Un tercer incidente resultara en un tratamiento obligatorio de rehabilitación.
5. El empleado podrá aceptar o rechazar el tratamiento.

6. Todo aquel empleado que acepte el tratamiento recomendado, no pondrá su empleo en riesgo durante su período de tratamiento. El cual no deberá de exceder los tres (3) meses de duración.

7. Todo aquel empleado que se niegue al tratamiento recomendado, perderá el derecho a la protección laboral.

ARTÍCULO 37 - DERECHOS DE PRIVACIDAD: SERVICIO DE ICE

Las partes acuerdan lo siguiente:

1. El Sindicato está obligado a representar a todos los empleados, sin discriminar en base de nacionalidad u origen étnico. Por lo tanto, el Sindicato está obligado a proteger a los empleados contra todas aquellas violaciones a sus derechos legales que ocurran en el lugar de trabajo, inclusive el de búsqueda y captura de personas sin justificación.

2. El Empleador deberá notificar al Sindicato por teléfono y proveer notificación oral al delegado del taller, lo más pronto posible, en caso de que un agente del Servicio I.C.E se presentara en las instalaciones o fuera de las mismas con el objeto de permitir al Sindicato enviar un representante o un abogado para proteger los derechos de los empleados.

3. El Empleador no deberá violar el derecho de privacidad de los empleados, sin su consentimiento expreso, revelando a terceros, incluyendo Departamento de Seguridad Nacional (DHS), cualquiera de los datos de los empleados, como su nombre, dirección, o cualquier otra información similar, a menos que sea requerido por ley. En caso de proporcionar la información mencionada previamente a un tercero, el Empleador deberá notificar a los empleados afectados y al Sindicato.

4. Conforme lo permita la ley, el Empleado deberá negar el acceso al área de trabajo, así como a los archivos de los trabajadores a los agentes del Servicio de D.H.S o cualquier otra autoridad federal, estatal o local. El Empleador no deberá permitir el acceso a las instalaciones a agentes del Servicio de D.H.S a excepción de aquellos casos en que la ley lo requiera a través de una orden judicial o en el caso que dicho acceso sea exigido por circunstancias apremiantes.

5. El Empleador deberá reincorporar a todo aquel empleado que se ausente del trabajo debido a procedimientos judiciales u oficiales y que regrese a trabajar dentro de un periodo de treinta (30) días después del inicio de su ausencia, siempre y cuando sea legal hacerlo y el empleado ha aportado la documentación de dichos procedimientos judiciales o de la agencia.. El Empleador deberá otorgar una extensión razonable del periodo de ausencia si el permiso este hecho durante un periodo de treinta (30) días laborales.

Mientras que el mismo regrese a sus labores, de forma legal, dentro de los siete (7) días siguientes al comienzo de dicha ausencia. El Empleador deberá otorgar una

extensión razonable a dicho período de ausencia, si dicha extensión es solicitada dentro de un período de siete (7) días laborables.

6. Los empleados no deberán ser despedidos o penalizados, y tampoco deberán perder tiempo de antigüedad o cualquier otro beneficio, o verse afectado negativamente debido a un cambio legal de su nombre o número de seguro social.

ARTÍCULO 38 - DERECHOS DE LA GERENCIA

El Empleador tendrá derecho a despedir o penalizar a los empleados como consecuencia de la falta de documentos correspondientes expedidos por el gobierno federal, solo en casos donde los empleados hayan sido contratados después del 6 de Noviembre de 1986. Las partes entienden que todos aquellos empleados suspendidos, ausentes con permiso (ya sea esté o no relacionado al trabajo) o en estatus de inactividad no deberán ser considerados como nuevas contrataciones, con respecto a este párrafo, al momento de retomar sus actividades laborales con el Empleador. El Empleador no deberá requerir que los empleados contratados en o antes de Noviembre 6, 1986 entreguen documentación adicional en relación a su identidad o situación inmigratoria, a excepción de aquellos casos que la ley así lo requiera. El Empleador deberá permitir a los empleados, sin sufrir penalizaciones, enmendar sus archivos laborales para que reflejen el nombre y número de seguro social correcto del trabajador.

ARTÍCULO 39 - ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN

La Compañía y el Sindicato deberán acordar mutuamente una estándar de producción con niveles razonable. En caso de haber desacuerdo sobre dichos estándares, en relación a la producción actual o futura, el Sindicato podrá solicitar un ajuste de la producción, dentro de un período de 30 días del calendario. Si el desacuerdo continúa, el Sindicato podrá proceder al arbitraje.

En la eventualidad que hubiera un cambio en los estándares de producción, la Compañía notificará, por escrito, al Sindicato y a los trabajadores, diez (10) días calendario antes de implementar dicho cambio.

ARTÍCULO 40 - ORIENTACIÓN SINDICAL

La Empresa coordinará para que todos los empleados recién contratados miembros de la Unión asistan a una orientación sindical en horas laborables en las instalaciones de la empresa, por treinta (30) minutos, antes que el empleado cumpla un (1) mes de contratado.

ARTÍCULO 41 - SUPERVISIÓN DE FAMILIARES INMEDIATOS

Si la gerencia supervisa o posee autoridad en la planta sobre un familiar en la unidad de negociación, el Empleador hará los ajustes necesarios para evitar cualquier conflicto de intereses.

ARTÍCULO 42 - CAPACITACIÓN DIVERSIFICADA

La Compañía, en caso de poder ponerse en práctica, promoverá capacitación diversificada entre los empleados, con el objeto de brindarles a éstos mayor acceso a horas extras, así como a otras oportunidades laborales dentro de la Compañía.

ARTÍCULO 43 - NOTIFICACIÓN A TODOS LOS EMPLEADOS

Este taller se encuentra en funcionamiento bajo los términos estipulados en un acuerdo celebrado con Workers United. Todos los salarios, horarios y otras condiciones laborales se encuentran regulados por las provisiones del presente Contrato. La relación Buen Trabajo-Gerencia está en los mejores intereses de los empleados, así como también aquellos de la Compañía y del Sindicato.

ARTÍCULO 44 - POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN

La compañía se adhiere a las leyes de empleo justo de California que prohíben la discriminación por motivos de raza (incluida la textura y el estilo del cabello), sexo condiciones médicas relacionadas con el embarazo y el parto, la edad (a partir de 40 años), la ascendencia, color, credo religioso (incluida la vestimenta religiosa y las prácticas de aseo personal), denegación del permiso FMLA discapacidad, estado civil, afección médica (cáncer e) información genética, origen nacional, sexo, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, condición militar o de veterano, o cualquier otra característica protegida por la legislación federal o local en las condiciones de empleo.

ARTÍCULO 45 - BENEFICIOS DE MERITO Y EL COMITE DE GESTION DE MANO DE OBRA

El Comité Obrero – Laboral el cual estará compuesto de un número igual de representantes de la Unión y de la Compañía y se reunirá una vez por trimestre para revisar las directrices y el rendimiento que garantiza un aumento de mérito y cuando lo considere necesario, pero no menos de una vez por trimestre para discutir asuntos dentro de la planta. La Compañía le informará al Comité de cualquier aumento de mérito planificado de manera oportuna. En caso de que no haya planeado ningún aumento de mérito para el trimestre, se podrá omitir la reunión hasta el próximo trimestre.

ARTÍCULO 46 - TRANSFERENCIAS PERMANENTES Y TEMPORALES

1. La Compañía mantendrá una lista de los empleados que hayan solicitado una transferencia a otra posición y considerará todas las peticiones en la lista aplicable a la posición a ser llenada por orden de senioría.
2. El empleado tendrá (45) cuarenta y cinco días del período de prueba en el nuevo departamento. Si al fin de los (45) cuarenta y cinco días del período la Compañía determina que él o ella no deberán quedarse en la nueva posición o si él o ella prefieren no quedarse en la posición, él o ella volverán al departamento anterior sin ninguna pérdida de senioría y el próximo trabajador con más senioría en la lista se le ofrecerá la posición bajo las mismas circunstancias.
3. Si la Compañía no llena la posición abierta seleccionando uno de los empleados que han solicitado tal transferencia, la compañía procurará llenar la posición abierta anunciándola como nueva.
4. El empleado que desea tal transferencia deberá someter su solicitud al Departamento de Recursos Humanos que será responsable de mantener la lista y asistir en la consideración por senioría de todas las peticiones sometidas. El empleado puede archivar una petición en cualquier momento después de completar su período de prueba y puede modificar o puede retirar la petición en cualquier momento. Tal petición deberá estar por escrito. Todas las peticiones para transfers serán hechas en la forma apropiada proporcionada por el Departamento de Recursos Humanos.
5. Si el Empleador tuviera necesidad de transferir temporales debido a demandas de producción, ausencia de empleados, enfermedades u otras ausencias primero ofrecerá estas transferencias a los trabajadores calificados con mayor senioría, hasta que todos trabajadores calificados se les haya dado la oportunidad. Si ningún trabajador deseara hacer este trabajo entonces el empleado calificado con menos senioría estará obligado a tomar la transferencia temporal. Se entiende que las transferencias temporales deberán ser facilitadas rápidamente como sea necesario para el éxito de la compañía. Estas transferencias son seleccionadas y coordinadas por la gerencia de la compañía.

ARTÍCULO 47 - SALUBRIDAD, SEGURIDAD, VENTILACION

El Empleador y el Empleado deberán observar todas las leyes federales, estatales y locales con respecto a los inodoros, salubridad, seguridad, ventilación y otras condiciones de trabajo. Siempre deberá estar a la mano un botiquín de primeros auxilios, completo con suministros para el uso de los empleados.

A. La seguridad es la prioridad principal de la Compañía y el Sindicato. Para asistir en proveer un ambiente de trabajo seguro y saludable para los empleados, clientes, y

visitantes, se ha establecido un programa de seguridad en el trabajo. Este programa esta en lo más alto de las prioridades. El departamento de recursos humanos es el responsable de implementar, administrar, controlar, y asesorar el programa de seguridad. Sin embargo, su éxito depende de la atención y del compromiso personal de todos.

Los empleados y los supervisores periódicamente recibirán entrenamiento sobre seguridad en el trabajo. Los temas de entrenamiento incluyen el potencial de los riesgos de seguridad y salubridad, prácticas y procedimientos de seguridad en el lugar de trabajo, y herramientas y técnicas diseñadas para eliminar o reducir riesgos en el lugar de trabajo.

B. La Compañía les proporcionará información a los empleados sobre temas de seguridad y salubridad en el lugar de trabajo a través de las juntas entre los supervisores y los empleados, boletines en el tablero de anuncios, memorándums, o comunicados. Se establecerá un comité adjunto de seguridad y salubridad (*Joint Safety and Health Committee*) ("comité) por el Empleador y el Sindicato, compuesto de hasta tres (3) miembros de la unidad de negociaciones y hasta de tres (3) miembros de la gerencia. El comité deberá estar organizado para poder asistir en la identificación y eliminación de los riesgos que pueda haber en todo el establecimiento. El director de recursos humanos o su designado coordinará las juntas del comité; fijara la agenda tomando en cuenta sugerencia de los miembros; asistirá con recursos y tecnología; y controlará de cerca toda la documentación incluyendo los minutos de la junta, actividades y recomendaciones del comité para asegurar que sea hecho apropiadamente, resolución eficaz, y el cumplimiento de las leyes que aplican, reglamentos, estipulaciones de los códigos, normas y/o procedimientos. El comité deberá reunirse por lo menos una vez al mes y hará una exploración de seguridad de la planta mensualmente. Además, los miembros deberán familiarizarse con los procesos de producción y con las condiciones de trabajo y se darán recomendaciones a la gerencia para mejorar la seguridad y salubridad del lugar de trabajo. El Empleador considerará todas las recomendaciones del comité de buena fe. Algunas de las mejores ideas de mejoramiento las tienen los empleados. A los empleados que tengan ideas, preocupaciones, o sugerencias para mejorar la seguridad del lugar de trabajo se les anima para que las compartan con sus supervisores, miembros del comité de seguridad, o con el representante de recursos humanos.

C. Cualquier accidente o casi accidente que haya ocurrido en el trabajo debe ser reportado inmediatamente a un supervisor o a algún otro gerente de personal. En caso de accidentes que resulten en lastimadura, sin importar lo insignificante que la lastimadura pueda aparentar, los empleados involucrados deben notificárselo inmediatamente al supervisor apropiado, al miembro del comité de seguridad, y al departamento de recursos humanos.

D. Se le pedirá a los empleados de vez en cuando a que participen en una inspección de seguridad, la corrección de condiciones no seguras, y programas de entrenamiento de seguridad. La compañía requiere que cada empleado coopere por completo en dichos programas.

E. Pago por riesgo: En caso de emergencia pública declarada por agencias gubernamentales locales federales, ambas partes discutirán el pago por riesgo en caso de que los trabajadores deban trabajar durante una orden de permanencia en el hogar o el negocio se considere esencial.

ARTÍCULO 48 - RESPETO Y DIGNIDAD

El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado y representante del Empleador debe ser tratado con respeto y dignidad. No se tolerará el abuso verbal, las amenazas o el hostigamiento por el Empleador. La disciplina de los Empleados no deberá administrarse enfrente de otros Empleados de la unidad de negociaciones, excepto en aquellos casos (i) donde el Empleado pida un testigo o delegado ó (ii) cuando sea necesario proteger la seguridad personal ó la propiedad de los Empleados o del Empleador directamente ó (iii) donde sea necesario que otro Empleado traduzca y ese tenga el permiso del individuo receptor de la disciplina. La disciplina debe ser administrada de una manera profesional. Todos los actos de falta de respeto deberán estar sujetos al procedimiento de agravio y arbitraje.

ARTÍCULO 49 - VIGENCIA DEL CONTRATO

El presente Contrato estará en vigencia a partir del 1° de Abril del año 2023 y permanecerá vigente hasta el 31 de Marzo del año 2024.

Al menos sesenta (60) días previos al 31 de Marzo del año 2024, cualquier partes que pretenda la terminación del presente Contrato en el 31 de Marzo del año 2024, deberá presentar notificación por escrita a la contraparte, expresando su deseo de finalización. Inmediatamente, se procederá a la terminación de este Contrato, el 31 de Mayo del año 2024. En caso de que dicha notificación no sea presentada por ninguna de las partes, el presente Contrato se renovará anualmente, de forma automática.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, las partes, ROBERT KAUFMAN CO., INC., y el LOCAL 512, WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD, bajo la jurisdicción de Workers United, SEIU han celebrado este Contrato a través de sus respectivos oficiales y representantes, debidamente autorizados, en la fecha y año citados previamente.

En este día __ de _____ del año 2023, en Los Ángeles, California.

ROBERT KAUFMAN CO., INC.

Por: _____

Fecha: _____

Título: _____

WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD, Workers United, SEIU LOCAL 512

Por: _____ Fecha: _____

Título: Regional Manager

COMITÉ NEGOCIADOR DEL SINDICATO

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____