

ACUERDO
ENTRE
LA
WORKERS UNITED
WSRJB
Y
REZEX CORPORATION
DBA GELTMAN INDUSTRIES

LOS ANGELES, CALIFORNIA
Enero 1, 2023 – Diciembre 31, 2025

EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES UNA TRADUCCION DEL INGLES AL ESPAÑOL, CON EL FIN DE QUE LOS EMPLEADOS CUBIERTOS POR LA NEGOCIACION COLECTIVA TENGAN ACCESO A SUS CLAUSULAS. SIN EMBARGO, PARA EFECTOS DE SU INTERPRETACION LEGAL EXACTA Y EN CASO DE DESAVENENCIAS INTERPRETATIVAS, DEBERA RECURRIRSE DIRECTAMENTE AL ORIGINAL EN INGLES.

TABLA DE CONTENIDO

ACUERDO	3
ARTICULO 1 - PROPOSITO DE EL ACUERDO	3
ARTICULO 2 - NO DISCRIMINACION	3
ARTICULO 3 - RECONOMCIMIENTO	3
ARTICULO 4 - ASEGURANZA.....	4
ARTICULO 5 - DERECHOS DE ADMINISTRACION	5
ARTICULO 6 - SUPERVISORES Y OTROS EMPLEADOS DE LA UNIDAD NO NEGOCIABLE	6
ARTICULO 7 - PROHIBICION DE HUELGAS Y CIERES	6
ARTICULO 8 - TERMINACION Y DISCIPLINA.....	7
ARTICULO 9 - REPRESENTACION.....	7
ARTICULO 10 - AGRAVIOS Y ARBITRACION.....	8
ARTICULO 11 - DIAS FESTIVOS.....	9
ARTICULO 12 - VACACIONES	10
ARTICULO 13 - SENORIA.....	11
ARTICULO 14 - HORAS DE TRABAJO.....	13
ARTICULO 15 - TIEMPO EXTRA.....	14
ARTICULO 16 - PAGO DE ENFERMEDAD	15
ARTICULO 17 - PERMISOS DE AUSENCIA NO MEDICOS.....	15
ARTICULO 18 - PERMISOS DE AUSENCIA MEDICOS	16
ARTICULO 19 - PAGO POR REPORTAR	17
ARTICULO 20 - ESTABLECIMIENTO DE NUEVAS TASAS DE PAGO Y NUEVAS CLASIFICACIONES	17
ARTICULO 21 - TASAS DE SALARIOS Y CLASSIFICACIONES.....	18
ARTICULO 22 - EXAMENES MEDICOS	19
ARTICULO 23 - HERRAMIENTA PARA EL TRABAJO.....	20
ARTICULO 24 - UNICO Y TOTAL ACUERDO.....	20
ARTICULO 25 - RENUNCIA VOLUNTARIA	20
ARTICULO 26 - DESEMPEÑO ESPECÍFICO	21
ARTICULO 27 - CLAUSULA DE AHORROS	21
ARTICULO 28 - TERMINO DE EL ACUERDO	22
APENDICE A.....	23
ACUERDO	24

ACUERDO

Esta Acuerdo se hizo y se llevo a cabo el primer día 1 de Enero de 2023 por y entre REZEX CORPORATION dba Geltman Industries, 1901 Sacramento Street, Los Angeles, California y LOCAL 99 del Western States Regional Joint Board (de aquí en adelante mencionada como la “Union”).

ARTICULO 1 - PROPOSITO DE EL ACUERDO

Sección 1. El propósito de este Acuerdo es el de promover y el de mantener relaciones mutuamente satisfactorias entre la Compañía, la Union y los empleados.

ARTICULO 2 - NO DISCRIMINACION

Sección 1. La Compañía y la Union no representaran mal la afiliación de la Union, las obligaciones de la membresía de Union, o los requerimientos del Acuerdo.

Sección 2. No habrá discriminación en contra de ningún empleado cubierto por este Acuerdo en relación a la raza del empleado, color, religión, sexo y origen de nacionalidad.

ARTICULO 3 - RECONOMCIMIENTO

Sección 1. La Compañía reconoce a la Union como el representativo exclusivo de negociaciones para el propósito de negociar colectivamente con respecto a salarios, horas y condiciones de trabajo para todos los empleados dentro de la unidad negociable como está definida por la Acta de la Junta Nacional de Relaciones Obreras en el Caso Núm. 21-CA-21315-1 y el Caso Núm. 21-CA-21459, a saber:

INCLUYENDO: Todos los empleados de producción, incluyendo operadores de máquinas de producción, ayudantes de máquinas, dependientes de material, dependientes de embarque, personas de mantenimiento de herramientas y maquinas, ocupadas en las plantas de el empleador, ubicadas en el 1901 Sacramento Street y el 1914 Bay Street, Los Angeles, California.

EXCLUYENDO: Empleados administrativos, de oficina, dependientes, choferes de trocas, guardías, empleados profesionales, capataz y supervisores como está definido en el Acta, como esta enmendada.

Sección 2. Nada contenido en este Articulo será interpretado como para dar a entender cualquier derecho, obligaciones o beneficios no provistos expresamente en cualquier otra parte en este Acuerdo, ni esta provisión será interpretada a ser o efectuar, una modificación de cualquiera de los otros términos de este Acuerdo.

Sección 3. El empleador proveerá un pizarrón de boletines, para fijar avisos y boletines de Union.

El empleador deberá del segundo pago de cada mes deducir de los salarios de sus empleados, cuando este autorizado por escrito por los empleados, cuotas de membresía y costos de iniciación y recargos de la Union. Las cantidades deducidas de acuerdo con dichas autorizaciones serán transmitidas en intervalos mensuales al Secretario Tesorero de la Union, junto con una lista de nombres de los empleados a quienes las deducciones hayan sido hechas.

Sección 4. Permiso de ausencia sin pago por un máximo de cinco (5) días por año será concedido a un empleado seleccionado para actuar como representativo de la Union, o como delegado a convenciones de la Union, conferencias y otras funciones similares de Union. Dichos empleados serán reinstalados a su trabajo anterior, operación o maquina a su regreso al trabajo.

Sección 5. El empleador reconocerá y tratará con tales representativos como la Union pueda elegir o designar y permitirá a los representativos de la Union debidamente acreditados a visitar las plantas de la Compañía en cualquier tiempo razonable.

Sección 6. Siempre que el Empleador contrate a un Empleado, deberá notificar al Sindicato inmediatamente por escrito, indicando el nombre, la dirección, el número de seguro social y la fecha de inicio de cada nuevo Empleado o recontractación, y dicho Empleado deberá presentar una solicitud de afiliación al Sindicato de conformidad con este Artículo.

Previa solicitud por escrito, el empleador proporcionará un informe en formato Excel al sindicato con el nombre, número de identificación del empleado, dirección, número de teléfono celular, número de seguro social, fecha de nacimiento, dirección de correo electrónico si está disponible, turno, tasa de pago, preferencia de idioma y fecha de inicio de cada empleado, nuevo empleado o empleado recontractado.

ARTICULO 4 - ASEGURANZA

En lugar del seguro, la Compañía pagará a cada empleado trescientos (\$300) por mes para que el empleado pueda obtener su propio seguro. El pago mensual de trescientos dólares (\$300) comenzará al vencimiento de nuestro plan de beneficios de salud actual que actualmente se extiende hasta mayo de 2023 o antes, dependiendo de que la Compañía pueda cancelar los beneficios de salud actuales con el proveedor de servicios antes de mayo de 2023. Si el empleador puede terminar el plan antes, la Compañía notificará a los empleados y comenzará a pagar los \$300 en consecuencia.

Si en algún momento el estado requiere que las compañías menores de 50 empleados proporcionen seguro a sus empleados, la compañía proporcionará el seguro y cancelará los pagos mensuales de \$ 300.00 a los empleados.

ARTICULO 5 - DERECHOS DE ADMINISTRACION

Sección 1. Excepto como este de otra manera limitado por las provisiones específicas de este Acuerdo, todos los derechos, poderes, autoridad y funciones de administración ejercitadas antes de esto o después de esto sin importar la frecuencia o infrecuencia de su ejercicio continuaran revestidas exclusivamente en la Compañía. Dichos derechos, poderes, autoridad y funciones incluirán, pero no limitados a, el control completo y exclusivo, administrativo y operación de su negocio; la determinación de el alcance de los productos de sus actividades para ser procesados, producidos y manufacturados, y metas pertenecientes a eso, la ubicación de dicho procesamiento, producción o manufactura, los materiales o productos que sean adquiridos o utilizados, y la maquinaria y equipo para ser utilizado, y la distribución de el mismo; el derecho de establecer o cambiar programas de producción, estándares y programas de trabajo, incluyendo el derecho de requerir razonable trabajo de tiempo extra; el derecho de conceder o negar solicitudes de permisos por causa razonable; el derecho de establecer, cambiar, combinar o eliminar trabajos, posiciones, clasificaciones de trabajo y descripciones; el derecho de cambiar o establecer compensaciones a empleados de la unidad negociable y a pagar de acuerdo y en línea con el pago establecido y posición de trabajo; el derecho de pagar al empleado más productivo y efectivo más que el pago por hora establecido; el derecho de introducir nuevos o mejorados procedimientos, métodos, procesos, facilidades maquinaria y equipo, o hacer cambios tecnológicos; el derecho de mantener orden y eficiencia; el derecho a contratar o subcontratar trabajo cuando ningún empleado de la unidad negociable este descansado; la determinación del número de supervisores y otros trabajos o posiciones fuera de la unidad negociable cubierta por este Acuerdo; el derecho a determinar las bases razonables para selección, cambio y promoción de empleados y trabajos y las bases para retención de empleados en dichos trabajos y posiciones; la determinación del número de empleados, incluyendo el número de empleados trabajando en un turno particular, estación, clasificación o departamento, y la asignación de deberes a eso; y la dirección de la fuerza de trabajo, incluyendo empleando, seleccionando, y entrenando a nuevos empleados, programando, asignando, suspendiendo, disciplinando, despidiendo por causa justa, descansando, llamando, promoviendo, retirando, degradando y cambiando a sus empleados tanto permanentes y temporales.

Sección 2. Es la intención de la Compañía y de la Union que los derechos, poderes, autoridad y funciones requeridas aquí deberán permanecer revestidas exclusivamente en la Compañía, excepto hasta el grado específicamente modificado por provisiones expresas de este Artículo.

Sección 3. Al hacer juicios acerca de lo razonable de las reglas, o en el ejercicio de juicios en la conducta de un empleado, calificaciones, señoría u otros asuntos similares, la Compañía tiene el solo derecho de juicio, provisto que dichos juicios sean hechos de buena fe y se mantengan dentro de los límites de practica industrial normalmente aceptada.

ARTICULO 6 - SUPERVISORES Y OTROS EMPLEADOS DE LA UNIDAD NO NEGOCIABLE

Nada de lo contenido en este Acuerdo será considerado para limitar el derecho de la Compañía a asignar supervisores y otros empleados de la unidad no negociable a desempeñar trabajo de la unidad negociable en casos de emergencia, excesivo ausentismo o para el propósito de entrenar o instruir empleados.

ARTICULO 7 - PROHIBICION DE HUELGAS Y CIERES

Sección 1. La Compañía y la Union acuerdan que no habrá huelgas, paros o cierres durante el termino de este Acuerdo. Tampoco ningún agente representativo de la Union causara, autorizara, incitara o ratificara ninguna huelga, huelga de brazos caídos, trabajo lento o prevenir o intentar prevenir el acceso de personas a las plantas de la Compañía, o interferir o intentar interferir con las funciones de la Compañía o producto, por la razón que fuera.

Sección 2. Las prohibiciones de la Sección I de este Articulo aplicaran ya sea o no, a que la disputa que haya resultado de la conducta prohibida sea sujeta a arbitración. Además, ni la violación de cualquier provisión de este Acuerdo por la Compañía, ni la comisión de cualquier acto por la Compañía alegando el constituir una práctica laboral injusta, o una violación de cualquier ley federal o estatal, excusara a la Union, o a cualquiera de sus miembros, agentes o representativos, de sus obligaciones bajo la provisión de la Sección I de este Acuerdo.

Sección 3. En el caso de una supuesta violación o violaciones de cualquier provisión de la Sección 1 de este Articulo por la Union, sus miembros, agentes o representativos, o por cualquier empleado:

(a) Cualquier tal empleado será sujeto a disciplina hasta e incluir terminación. La Compañía podrá hacer variaciones en la disciplina impuesta entre lideres y participantes en tal actividad prohibida, o basada en el grado de participación en tal actividad prohibido a su sola discreción.

(b) La Union deberá inmediatamente dirigir a dichos empleados, tanto oral y por escrito, a reanudar inmediatamente operaciones normales, y además, tomara inmediatamente cualquier otro paso que sean necesarios para poner fin a la supuesta violación.

Sección 4. La Compañía y la Union tendrán derecho a todos los remedios apropiados por cualquier violación de las provisiones mencionadas, incluyendo, pero no limitando a desagravio por mandato judicial y danos y perjuicios, ya sea o no a que la disputa que haya resultado de la conducta que viola dicha sección sea sujeta a arbitración.

ARTICULO 8 - TERMINACION Y DISCIPLINA

Se entiende y acuerda que el derecho de despido por causa justa descansará a discreción del Empleador. Ningún empleado será despedido, excepto en el caso de mala conducta grave, sin recibir primero una advertencia verbal, un aviso de advertencia por escrito seguido de una suspensión disciplinaria de hasta tres (3) días dentro de un período de doce (12) meses. En caso de que no ocurra ninguna ofensa en los doce (12) meses posteriores a la notificación de advertencia y / o suspensión disciplinaria, la notificación se declarará nula e inválida a los efectos de administrar la disciplina progresiva de conformidad con este Acuerdo de Negociación Colectiva, pero puede ser retenida por el Empleador y utilizada para cualquier otro propósito de negocios. No obstante, lo anterior, no se requerirá ningún aviso de advertencia previa o despido disciplinario por mala conducta grave. La mala conducta grave consiste, pero no se limita a: robo, malversación de fondos, violación deliberada de las reglas publicadas de la compañía, falsificación de documentos proporcionados a la compañía, violación de la política de abuso de sustancias de la Compañía o cometer o amenazar con cometer violencia contra un supervisor o compañero de trabajo. La violación de las normas básicas anteriores constituirá causa justa de despido sin reparación.

ARTICULO 9 - REPRESENTACION

Sección 1. La Union y los empleados estarán representados por un Jefe de Delegados y un (1) Delegado de Union por cada turno. La Compañía y la Union acuerdan que los Delegados de Union deberán haber sido un empleado de tiempo completo de la unidad negociable de la Compañía, por un mínimo de un (1) año.

Sección 2. La Union notificará a la Compañía dentro de diez (10) días, la identidad del Delegado(s), y la Compañía no será requerida en reconocer a ningún otro empleado como Delegado u otro representante de los empleados para ningún propósito. La Union también notificará a la Compañía por escrito la identidad de los representantes de la Union no-empleados, y la Compañía no será requerida a reconocer a ningún otro representante en el ajuste de agravios o por otra parte, más que aquellos cuyos nombres hayan sido proporcionados a la Compañía.

Sección 3. El Delegado tendrá solo esa autoridad que les es concedida a ellos por la Union. Un Delegado podrá solicitar ser relevado de trabajo para poder investigar o procesar un agravio. La Compañía concederá tiempo cuando dicho tiempo sea requerido para investigar los agravios durante horas de trabajo y en un tiempo en que la ausencia de el Delegado no está en conflicto con las demandas razonables de producción o mantenimiento de la Compañía. El Delegado informará al Supervisor del tiempo en que el/ella sale y regresa de la investigación y dicha investigación será hecha conscientemente y en una manera expedita.

ARTICULO 10 - AGRAVIOS Y ARBITRACION

Sección 1. Un agravio es aquí definido como un reclamo en contra, o disputa con la Compañía por un empleado o empleados envolviendo violaciones por la Compañía de los términos de este Acuerdo. Los agravios deberán ser manejados de la siguiente manera:

Primer Paso. El agraviado y el Delegado presentaran el agravio oralmente al Supervisor inmediato del agraviado.

Segundo Paso. Si no se llega a un acuerdo, el agracio será reducido por escrito, y será presentado por el agraviado y/o el Jefe de Delegados dentro de tres (3) días a el Manejador de la Planta, quien se juntará con ellos y dará una respuesta dentro de cinco (5) días de trabajo.

Tercer Paso. Si no se llega a un acuerdo, una junta en el Tercer Paso será programada entre el Manejador de la Planta, el Jefe de Delegados, el agraviado y el Representativo de la Union dentro de tres (3) días. La respuesta el Tercer Paso será provista no mas de tres (3) días de trabajo de la fecha de la junta de el Tercer Paso.

Sección 2. Cualesquier agravios no presentados a la Compañía por escrito, como esta provisto en el Segundo Paso dentro de siete (7) días de trabajo regular programado, después del incidente en el que el agravio está basado, o en el caso de una terminación, dentro de tres (3) días de trabajo regular programado, después de la fecha de la terminación, para todos propósitos serán desistidos.

Sección 3. Si no se llega a un acuerdo, la Union podrá solicitar presentando aviso por escrito al Vicepresidente de Personal, que el agravio sea arbitrado como esta provisto aquí, provisto que el agravio presente un asunto arbitrable como está aquí definido. Dicho aviso deberá identificar la Sección(es) o provisión(es) del Acuerdo que la Union reclama que la Compañía haya violado. El dejar de dar este aviso dentro de veinte (20) días, del intento de arbitrar, impedirá la arbitración de la disputa en mención. Los tiempos limites en esta Sección podrán ser extendidos de mutuo acuerdo, por escrito.

La jurisdicción del árbitro está limitada a:

- (1) Adjudicación de los asuntos que están bajo los términos expresos de este Acuerdo.
- (2) Interpretación de los términos específicos de este Acuerdo, que sean aplicables al asunto particular presentado al árbitro, pero no podrá cambiar el Acuerdo.

- (3) La rendición de una decisión o fallo que de cualquier manera modifique, añada, reste, cambie o enmiende cualquier termino o condición de este Acuerdo, o que este en conflicto con las provisiones de este Acuerdo; y
- (4) La rendición de una decisión o fallo por escrito que incluirá una declaración del razonamiento y las bases en que tal decisión o fallo está basada;
- (5) La rendición de una decisión o fallo basado solamente en la evidencia y argumentos presentados a el árbitro por las respectivas partes en la presencia de el otro, y los argumentos presentados en los alegatos por escrito de las partes, si los hubo;
- (6) La rendición de una decisión o fallo dentro de un tiempo razonable de la fecha de la presentación de los alegatos por escrito de las partes, a menos que las partes extiendan de mutuo acuerdo, dicho tiempo límite.

Ningún arbitro tendrá más de un (1) agravio sometido a él y bajo consideración por el en un solo tiempo, a menos que las partes acuerden, de otra manera, por escrito. Un agravio será determinado bajo consideración por un árbitro, hasta que el árbitro haya rendido una decisión y fallo por escrito.

Los honorarios y gastos del árbitro y el costo del taquígrafo del reporte, si cualquiera de las partes lo solicita, serán cubiertos por la parte a quien la decisión le sea contraria. Las decisiones del árbitro dentro de los límites a que prescritos serán finales y obligatorias a la Compañía, la Union y a los empleados afectados.

Sección 4. Asuntos sujetos a arbitración como están provistos aquí serán referidos a un árbitro. El árbitro será escogido de una lista de la American Arbitration Association of Federal Mediation and Consultation Service, escogiendo cada parte nombres alternamente.

ARTICULO 11 - DIAS FESTIVOS

Sección 1. Para propósitos de este Acuerdo, los siguientes serán reconocidos como días festivos pagados para todos los empleados elegibles:

Ano Nuevo

Dia Conmemorativo

Dia de la Independencia

Dia de el Trabajo

Dia de Gracias

Viernes después del Dia de Gracias

Navidad

A opción de la Compañía día de trabajo antes o después de Navidad

Día anterior al Año Nuevo

Cumpleaños del Empleado

En el caso de que cualquiera de los días festivos mencionados antes caiga en un Domingo, el siguiente Lunes será observado como el Día Festivo. En el caso de que cualquiera de los días festivos aquí mencionados caiga en un Sábado, el Viernes anterior será observado como el Día Festivo.

Sección 2. Para ser elegible para pago de día festivo un empleado deberá (i) haber completado cinco (5) meses con la Compañía y (ii) haya trabajado durante la semana en que cae el día festivo o la semana anterior a la semana en que cayó el día festivo, o una semana después de la semana en que cayó el día festivo y (iii) haya trabajado el último día de trabajo regular programado antes de dicho día festivo, excepto cuando la ausencia por tal día sea por enfermedad con un certificado médico.

Sección 3. Si es elegible, un empleado recibirá pago por ocho (8) horas, por dichos días festivos no trabajados, a su pago por hora regular de tiempo derecho. Un empleado elegible que trabaje en un día festivo recibirá tiempo doble, dos (2) veces su pago regular por hora de tiempo derecho por todas las horas así trabajadas, en adición a pago de día festivo, como esta provisto aquí.

Sección 4. Cuando un día festivo caiga en el periodo de vacaciones de un empleado elegible, y está ausente del trabajo debido a dicha vacación, dicho empleado recibirá un (1) día adicional de pago de vacaciones en lugar del pago de día festivo provisto aquí.

ARTICULO 12 - VACACIONES

Sección 1. Empleados que hayan completado un (1) año de servicio continuo con la Compañía, de su fecha de empleo o su fecha más reciente de ser recontratados recibirá vacación anual con pago por un periodo de cinco (5) días de ocho (8) horas.

Sección 2. Un empleado que haya completado tres (3) años de servicio continuo con la Compañía, de su fecha de empleo a su más reciente fecha de ser recontratados recibirá vacación anual con pago por un periodo de diez (10) días de ocho (8) horas por cada año de calendario.

Sección 3. Un empleado que haya completado quince (15) años de servicio continuo con la Compañía, de su fecha de empleo, recibirá un pago de vacaciones de quince (15) días de ocho (8) horas por cada año.

Sección 4. El pago de vacaciones será prorrateado para cualquier empleado que haya estado ausente debido a enfermedad, falta de trabajo, o permiso de ausencia en exceso de un (1) mes en el año anterior.

Sección 5. El pago de vacaciones será al pago por hora regular de tiempo derecho de el empleado. Un empleado cuyo empleo termina recibirá pago de vacaciones. Un empleado cuyo empleado termina recibirá pago de vacaciones prorrateado por el tiempo trabajado desde su ultima fecha de aniversario.

Sección 6. Un empleado podrá programar su vacación ganada, sometiendo una solicitud por escrito para un tiempo específico de vacación a su Supervisor cuando menos un (1) mes antes de el tiempo solicitado de vacaciones. El Supervisor proveerá una respuesta por escrito dentro de cinco (5) días de trabajo. La vacación será aprobada basada en la condición de operación de la planta. En el caso de un conflicto en dichas solicitudes, la prioridad para conceder dichas solicitudes será dada al primer aplicante y en caso de un conflicto mayor, al empleado con más señoría.

No obstante, cualquiera otra provisión de este Acuerdo, la Compañía tendrá el derecho de cerrar la planta o cualquier porción de ella a cualquier tiempo que escoja con un aviso de cuando menos treinta (30) días de anticipación. Todos los empleados afectados que no tienen trabajo asignado les será requerido tomar su vacación. Aquellos empleados que no tengan derecho a vacación serán descansados sin pago por el periodo de dicho cierre. La Compañía podrá requerir a empleados que usen vacación ganada en el ano y prohibir a empleados de acumular vacaciones de ano a ano.

Sección 7. Todas las vacaciones deberán ser tomadas en incrementos de semanas completas de trabajo. La Compañía podrá, a su discreción, dispensar el requerimiento mencionado por razones excepcionales y obligatorias solamente.

ARTICULO 13 - SENORIA

Sección 1. Para provisiones de este Acuerdo, la señoría es definida como la duración de servicio ininterrumpido de servicio de un empleado con la Compañía, desde su fecha más reciente de empleo o reemplazo.

Sección 2. Ningún empleado acumulara ninguna señoría hasta que el haya completado exitosamente el periodo probatorio de sesenta (60) días de su fecha más reciente de empleo o reemplazo. Cuando el periodo probatorio de el empleado haya sido completado, su señoría, será para otras en la fecha más reciente de empleo o reemplazo. Durante su periodo probatorio, un empleado podrá ser disciplinado o despedido con o sin causa, y sin recurso de los procedimientos de agravios/arbitración del Artículo X.

Sección 3. La señoría será interrumpido y perdida, y el empleo cesará, por cualquiera de las siguientes razones:

- (a) Despido por causa justa;
- (b) Dejar el trabajo;
- (c) Dejar de reportar a trabajar por tres (3) días de trabajo consecutivos sin aviso previo a la Compañía, a menos que el empleado estaba físicamente incapacitado para dar tal aviso, entonces ellos necesitan un certificado médico.
- (d) Dejar de reportar a trabajar dentro de siete (7) días después del aviso por escrito de la Compañía de llamar a los empleados a su última dirección conocida;
- (e) Dar razones falsas por ausencia, o por cualquier solicitud de permiso;
- (f) Dejar de reportar a trabajar al vencimiento de un permiso de ausencia,
- (g) Aceptar otro empleo equivalente al estar en un permiso de ausencia, o estar recibiendo pago por incapacidad;
- (h) Dejar de desempeñar servicios para la Compañía por cualquier razón por un periodo de noventa (90) días de calendario, excepto como esta provisto en los Artículos XVII y XVIII o (i) abajo;
- (i) Descanso en exceso de un (1) ano.

Sección 4. En todos los casos de descansos y llamadas de descansos la señoría entre los empleados de la clasificación de trabajo afectada gobernara cuando, en la opinión de la Compañía, el desempeño en el trabajo y la capacidad, conocimientos, habilidad y calificaciones para desempeñar el trabajo disponible sea iguales. Los empleados serán elegibles para ser llamados por un periodo de un (1) ano de la fecha de el descanso.

Sección 5. Vacantes manentes dentro de la unidad negociable (aquellas que se espera duren por setenta y cinco (75) días de calendario o más, que la Compañía determine llenar) serán fijadas en el pizarrón de boletines por tres (3) días de trabajo. Empleados que deseen ser promovidos a un trabajo como están fijados, deberán hacer aplicación por escrito al Departamento de Personal, antes del cierre de el negocio de el ultimo día en que dicho trabajo sea fijado, en una forma provista por la Compañía, fijando calificaciones y posiciones deseadas.

Al llenar una vacante permanente la Compañía considerara a tales aplicantes. Cuando tales factores como conocimiento, habilidad y experiencia sean considerados por la Compañía como ser iguales, y desempeño, calidad de trabajo, observación de reglas del trabajo, asistencia, puntualidad y otros tales factores sean considerados satisfactorios a la Compañía, señoría de planta será el factor determinante. En casos cuando dos o más empleados hayan presentado solicitudes de cambios para la misma clasificación de

trabajo y turno, si todos los factores son iguales, la Compañía seleccionara al empleado cuya solicitud de cambio este en record con el Departamento de Personal, tenga la fecha más reciente.

En el caso de que ninguno de los aplicantes estén calificados para llenar la vacante, la Compañía llenara la vacante con nuevos empleados.

La Union reconoce el derecho de la Compañía de ser el único juez de las calificaciones de un empleado para servir en la clasificación de Lead Person, y el derecho único de la Compañía de seleccionar a cualquier empleado sin importar clasificación, para dicha designación, que sea, en la opinión de la Compañía, capaz de desempeñar dichos deberes. La Union además reconoce el derecho de la Compañía de ser el único juez y tener el derecho exclusivo de regresar a dichos Lead Persons a su clasificación anterior, en cualquier momento, y por cualquier razón que la Compañía considere apropiada.

Sección 6. Descansos temporales de un (1) día de trabajo o menos podrán ser hechos, sin considerar las provisiones de este Artículo, cuando sea necesario para evitar reasignaciones temporales de los empleados restantes.

Sección 7. Nada en estas provisiones relacionadas a la señoría serán interpretadas a permitir escoger estación de trabajo individual, maquina, o asignación de trabajo dentro de una clasificación de trabajo en particular o grado de trabajo. Donde sea practico la Compañía reconocerá la Señoría en asignamientos de empleados dentro de una clasificación de trabajo o turnos particulares.

ARTICULOS 14 - HORAS DE TRABAJO

Sección 1. Las horas regulares de trabajo de un empleado serán no más de ocho (8) horas cada día, con media (1/2) hora para comer, sin pago y dos (2) descansos de diez (10) minutos.

Sección 2. La semana regular de trabajo será de Lunes a Sábado, seis (6) días consecutivos, para todos los empleados del departamento de terminar, la semana regular de trabajo siempre empieza el Lunes

y el sexto día consecutivos se les paga en acuerdo del Artículo XV.

Sección 3. La semana regular de trabajo para la operación de Lavandería será de Lunes a Domingo.

Empleados en la operación de Lavandería tendrán cuando menos un (1) día de descanso cada fin de semana (Sábado o Domingo) y esos días de descanso serán

alternados para que el tiempo fuera en Sábado o Domingo sea distribuido igualmente para todos los empleados.

La operación de Lavandería es definida a todos aquellos empleados en la clasificación de Lavandería.

Sección 4. Nada aquí constituirá o será considerado como una garantía de horas de trabajo.

Sección 5. Los empleados deberán estar en sus estaciones de trabajo, listos para trabajar, al terminar periodos de comida y de descansos.

Sección 6. Los dos descansos de diez (10) minutos serán concedidos lo más cerca de la mitad de la primera y segunda mitad del día de trabajo.

ARTICULO 15 - TIEMPO EXTRA

Sección 1. Tiempo extra a razón de una y media (1 ½) veces el pago de tiempo regular de tiempo derecho será pagado por:

- A. Por todo el trabajo desempeñado en exceso de ocho (8) horas en cualquier un (1) día.
- B. Todo el trabajo desempeñado en exceso de cuarenta (40) horas en cualquier una (1) semana; y
- C. Todo el trabajo desempeñado por un empleado en el sexto (6o) día de trabajo consecutivo dentro de la misma semana de trabajo.

Sección 2. Todo trabajo desempeñado por un empleado en el séptimo (7o) día consecutivo de trabajo será pagado a tiempo doble, dentro de la misma semana de trabajo.

Sección 3. La Compañía determinará cuando el tiempo extra deberá ser trabajado, y tendrá el derecho de requerir el desempeño de tal trabajo. Un empleado rehusé repetidamente trabajar tiempo extra cuando aviso razonable, con tiempo, haya sido dado, podrá estar sujeto a terminación. Aviso razonable con tiempo es definido de cuando menos dos (2) horas antes del final de el turno de el empleado.

La Compañía distribuirá el tiempo extra por señoría dentro de la clasificación y/o turno.

Todos los horarios de trabajo serán fijados en el pizarrón de boletines, para que todos los empleados se enteren. Cuando haya un cambio en el horario de trabajo, los

empleados recibirán aviso de cuando menos un (1) día de anticipación del Supervisor, en persona o por teléfono.

Sección 4. En ningún caso el tiempo extra o prima será acumulada o duplicada por las mismas horas trabajadas en un día en particular.

Sección 5. Horas no trabajadas, pero pagadas serán consideradas como horas trabajadas para el propósito de calcular pago de tiempo extra, excepto pago de enfermedad.

ARTICULO 16 - PAGO DE ENFERMEDAD

Sección 1. Según la ciudad de Los Ángeles paga por enfermedad, cada empleado cubierto por este contrato tendrá derecho a seis (6) días, 48 horas de pago por enfermedad comienza el 1 de enero de cada año calendario

Sección 2. Cada 1ro. De Enero un empleado tendrá cinco (5) días de enfermedad con pago para ser usados de Enero 1ro. A Diciembre 31o de cada año de Contrato. Cualquier día de enfermedad no usado será pagado dentro de una (1) semana de el año de el Contrato.

Si un empleado termina su empleo con la Compañía, antes de Diciembre 31o a un año, el pago de enfermedad será pagado prorrateado por semestral, y cualquiera pago de enfermedad adelantado será deducido del último cheque del empleado.

Sección 3. Un certificado del doctor después del tercer (3er) día de permiso de enfermedad podrá ser requerido por la Compañía, a menos que caiga en un fin de semana o día festivo.

Sección 4. Nada de lo que está aquí deberá ser interpretado como condonar la ausencia de un empleado por razones otras que por causa razonable.

ARTICULO 17 - PERMISOS DE AUSENCIA NO MEDICOS

Sección 1. Un permiso de ausencia sin pago y sin pérdida de senioría por razones personales no medicas obligatorias, podrá, a discreción de la Compañía ser concedido a empleados que hayan concluido su periodo probatorio. Solicitudes para dichos permisos deberán ser presentadas por escrito, en una forma aprobada por la Compañía, y deberá fijar las razones para el permiso solicitado. Una copia de dicha solicitud de permiso de ausencia, después de haber sido aprobada o desaprobadada por la Compañía deberá ser entregada a la Union para su revisión.

Sección 2. Permisos de ausencia militar sin pago, serán concedidos de acuerdo con el Acta de Servicio Militar Selectivo de 1967 como esta enmendada.

Sección 3. Un empleado que regresa de un permiso de ausencia, no medico, de acuerdo con los términos en que dicho permiso fue concedido por la Compañía, y donde dicho permiso de ausencia es por una duración de setenta y cinco (75) días de calendario o menos, será reinstalado a su clasificación de trabajo anterior, provisto de que el este físicamente clasificado para desempeñar el trabajo, a menos que condiciones cambien para hacer dicha reinstalación imposible o económicamente impracticable. Un empleado que regrese a trabajar de un permiso de ausencia no medico, de acuerdo con los términos en que dicho permiso fue concedido, por la Compañía, donde la duración de dicho permiso de ausencia fue en exceso de setenta y cinco (75) días de calendario, podrá ser reinstalado a su clasificación de trabajo anterior provisto que dicha clasificación exista y no haya sido permanentemente cubierta por otro empleado. Un empleado cuya posición previa no esté disponible por cualquier razón, le será ofrecida una posición comparable en el mismo grado de trabajo, si tal posición está disponible.

ARTICULO 18 - PERMISOS DE AUSENCIA MEDICOS

Sección 1. Un permiso de ausencia medico es una autorización concedida a un empleado para estar ausente del trabajo, sin pago por una duración de tiempo especificada en exceso de tres (3) días de trabajo. Tan pronto como un empleado este consiente de que el/ella estará temporalmente incapacitado para trabajar, por cualquier razón médica, el empleado es requerido a que avise prontamente a la Compañía de la razón y la fecha anticipada del principio y duración de la incapacidad. Todas las solicitudes para permiso de ausencia medico deberán ser respaldados por prueba médica, satisfactoria de incapacidad, por un doctor. Una copia de tal solicitud de permiso de ausencia, al ser aprobada por la Compañía será proporcionada a la Union.

Sección 2. Un permiso de ausencia medica sin pago y sin pérdida de señoría podrá, a discreción de la Compañía ser concedido a tal empleado, que haya completado su periodo probatorio, por el periodo de su incapacidad hasta un máximo de noventa (90) días. Bajo excepcionales circunstancias, la Compañía podrá extender un permiso de ausencia por un periodo adicional de noventa (90) días, provisto que dicha extensión haya sido aprobada por escrito por la Compañía.

Sección 3. La Compañía podrá requerir verificación periódica de la inhabilidad de el empleado para trabajar (incluyendo, por ejemplo, examinación por un doctor designado por la Compañía), y cualquier mis representación deliberada por el empleado será causa justa para terminación.

Sección 4. Un empleado que regrese a trabajar de un permiso de ausencia medico, de acuerdo con los términos en que dicho permiso fue concedido por la

Compañía, y donde dicho permiso de ausencia es de una duración de noventa (90) días de calendario o menos, será reinstalado a su antigua clasificación de trabajo o a una clasificación comparable de trabajo, provisto de que el esta físicamente calificado para desempeñar el trabajo, a menos que condiciones cambien, para hacer imposible dicha reinstalación o económicamente impracticable. Un empleado que regrese a trabajar de un permiso de ausencia medico, de acuerdo con los términos en que dicho permiso fue concedido por la Compañía, donde la duración de dicho permiso de ausencia fue en exceso de noventa (90) días de calendario, podrá ser reinstalado a su clasificación de trabajo anterior, provisto que dicha clasificación de trabajo exista y no haya sido permanentemente ocupada por otro empleado. Un empleado cuya posición anterior no esté disponible y ofrecida al empleado por la Compañía.

Sección 5. Este Artículo aplica a todas las incapacidades medicas temporales, incluyendo embarazo, alumbramiento y condiciones medicas relacionadas. La Compañía podrá requerir a un empleado que se le haya concedido un permiso medico de acuerdo con este Artículo, a tomar un examen físico, y condición de reinstalación al final de los resultados de dicho examen físico.

ARTICULO 19 - PAGO POR REPORTAR

Sección 1. Un empleado que reporta a trabajar a su turno regular programado, sin previa notificación de que no se presente, le será provista la oportunidad de trabajar un mínimo de cuatro (4) horas. En el caso de que tal trabajo no esté disponible, el empleado recibirá pago de cuatro (4) horas a su pago por hora de tiempo derecho, provisto, sin embargo, que en el caso de que haya insuficiente trabajo en la clasificación de trabajo de dicho empleado, el deberá desempeñar cualquier trabajo al que la Compañía lo pueda asignar durante dicho periodo.

Sección 2. Aviso de no reportar bajo la Sección 1 de este Artículo podrá ser dada a un empleado en el trabajo o por carta, telegrama, mensaje o al número de teléfono anotado en los récords de la Compañía, a no más tardar de cuatro (4) horas antes de empezar su turno de trabajo.

Sección 3. Esta provisión no aplicara si no hay trabajo disponible debido a emergencias, descomposturas de equipo, fallas de servicios, Actos de Dios y otras circunstancias más allá del control normal de la Compañía.

ARTICULO 20 - ESTABLECIMIENTO DE NUEVAS TASAS DE PAGO Y NUEVAS CLASIFICACIONES

Sección 1. Si durante el termino de este Acuerdo la Compañía establece una nueva clasificación de trabajo, la Compañía establecerá tasas de pago por hora de tiempo derecho, para eso. Si durante el termino de este Acuerdo la Compañía cambia una

clasificación de trabajo, la Compañía establecerá tasas de pago por hora de tiempo derecho para eso.

Sección 2. Cualquier agravio alegando que dichos pagos establecidos por la Compañía no tienen una relación justa con los pagos para otras clasificaciones de trabajo bajo el Acuerdo, podrán no ser consideradas dentro de un periodo de treinta (30) días de calendario después del establecimiento de dichos pagos y deberá ser presentado dentro de diez (10) días de trabajo después del fin de dicho periodo de treinta (30) días de calendario o dicho agravio será abandonado por todo el tiempo. Cada y todas las provisiones de el Artículo X de este Acuerdo serán aplicables a cualquier tal agravio.

Sección 3. En el caso de que cualquier tal agravio sea sometido a arbitración, el árbitro tendrá la jurisdicción y autoridad de determinar solo el asunto de si o no dichas tasa establecidas por la Compañía, para las nuevas o cambiadas operaciones tienen una relación justa a los pagos de otras clasificaciones de trabajo bajo este Acuerdo. Si el árbitro determina que dichas tasas mínimas tienen una relación justa, el retirara el agravio. Si el árbitro determina que dichos pagos no tienen justa relación, el determinará y fallará en una tasa de pago para dicho nuevo o cambiado trabajo cuya tasa deberá tener una relación justa a los pagos de otras clasificaciones de trabajo bajo este Acuerdo.

ARTICULO 21 - TASAS DE SALARIOS Y CLASSIFICACIONES

Sección 1. Todos los empleados recibirán tasas mínimas de pago como está fijado en el Apéndice B.

Sección 2. Efectivo en las fechas fijadas abajo, todos los empleados recibirán aumentos de salarios como está fijado abajo, y todas las tasas mínimas, como están descritas en el Apéndice B, serán aumentadas por un aumento igual.

A partir de las fechas establecidas a continuación, todos los empleados recibirán aumentos salariales establecidos a continuación.

Enero 1, 2023:

Clasificación	Pago Base Empezando
Lavandería	Estado Min + 0.10/hr. después de 2 meses a partir de la fecha de contratación
Bonding Op.	Estado Min + 0.35/hr.
Frame Op	Estado Min + 0.35/hr.
Bonding Bach	Estado Min + 0.25/hr.
Frame Bach	Estado Min + 0.25/hr.
Ship/Rec	Estado Min + 0.30/hr.
Sec Leader	Estado Min + 0.55/hr.

1 de enero de 2024:

Si el estado no exige un salario mínimo, la compañía dará un aumento de \$ 0.30 / hora a todos los empleados (el "Aumento de la compañía"). Si hay un aumento del salario mínimo ordenado por el estado (tal aumento, el "Aumento estatal"), cualquier empleado cuyos salarios estén dentro del alcance del mandato estatal recibirá el Aumento estatal y no el Aumento de la empresa. Por otro lado, cualquier empleado cuyos salarios no estén dentro del alcance del mandato estatal (porque sus salarios están por encima del nuevo salario mínimo) recibirá el Aumento de la Compañía y no el Aumento del Estado.

Trabajador empleado después del 01/01/2020 se mantienen al pago mínimo por el Estado de California hasta que se termine este Contrato.

Años de empleo: Los empleados recibirán la siguiente compensación basada en años de servicio:

Después de 5 años	agregar \$0.10/hr	Total \$0.10/hr
Después de 10 años	agregar\$0.10/hr	Total \$0.20/hr
Después de 15 años	agregar \$0.15/hr	Total \$0.35/hr

Sección 3. Empezando el 01/01/2022, Empleados que estén regularmente asignados a un segundo (2do) turno programado, recibirán cinco centavos (.05¢) por hora por todas las horas trabajadas en dicho turno. Empleados que estén regularmente asignados a un tercer (3er) turno programado recibirán diez centavos (.10¢) por hora por todas las horas trabajadas en dicho turno.

Sección 4. Bono de Navidad será a discreción de la Compañía.

ARTICULO 22 - EXAMENES MEDICOS

Sección 1. La Compañía tendrá el derecho de requerir un examen médico, incluyendo pruebas de oído y vista, a cualquier aplicante de empleo. La Compañía tendrá el derecho de requerir un examen médico pagado por la Compañía, incluyendo pruebas de oído y vista, de cualquier empleado bajo las siguientes circunstancias:

- (a) Al regresar de permiso medico de ausencia de acuerdo con el Articulo XVIII de aquí;
- (b) En cualquier caso, donde la Compañía tenga suficiente razón para sospechar que un empleado esta bajo la influencia de alcohol o drogas.

Cualquier empleado que rehusé a consentir a un examen médico como esta aquí provisto estará sujeto a terminación. Dichos exámenes serán a costa de la Compañía.

ARTICULO 23 - HERRAMIENTA PARA EL TRABAJO

Sección 1. Tijeras serán asignadas y firmadas hacia fuera a todos los trabajadores que necesitan de tal por su trabajo de día a día. Si las tijeras necesitan ser substituido debido al desgaste del día a día, serán sustituidos. Si las tijeras son dañadas debido al descuido los empleados tendrán que pagar por el reemplazo.

ARTICULO 24 - UNICO Y TOTAL ACUERDO

Sección 1. Este acuerdo concluye todas las negociaciones colectivas entre las partes aquí, durante el termino de ellas y constituye el Único y Total Acuerdo existente, entre las partes de eso, expresando todas las obligaciones y restricciones impuestas en cada una de las partes respectivas, durante el termino de este Acuerdo e invalidando todos los acuerdos y entendimientos anteriores, orales o expresamente escritos o incluidos.

Sección 2. Las partes reconocen que durante las negociaciones que resultaron en este Acuerdo, cada quien tuvo el derecho ilimitado y oportunidad de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o asunto no removido por ley de el área de negociaciones colectivas y los entendimientos y acuerdos a que se llevo por las partes después de ejercitar el derecho y oportunidad fijado en este Acuerdo. Cada parte voluntariamente e inhábilmente renuncian el derecho, y cada parte acuerda que la otra no estará obligada, a negociar colectivamente con respecto a cualquier asunto, ya sea o no referido especialmente a o cubierto por este Acuerdo, incluyendo pero de ninguna manera que sea limitando a, cualquier asunto o tema bajo este Acuerdo, es dentro del derecho de administración de decidir, a menos que tales temas o asuntos no eran para decidir, a menos que dichos temas o asuntos no estaban dentro del conocimiento de cualquiera de las partes en el tiempo que negociaron o firmaron este Acuerdo.

ARTICULO 25 - RENUNCIA VOLUNTARIA

Sección 1. La renuncia voluntaria de cualquier violación o condición de este Acuerdo, por cualquiera de las partes, no constituya un precedente para ninguna otra renuncia voluntaria, de cualquier violación o condición.

Sección 2. En el caso de que cualquier Artículo, Sección o porción de este Acuerdo sea declarado invalido por una corte de competente jurisdicción o está en quebrantamiento de cualquier ley o regulación Federal, las provisiones restantes de este Acuerdo no serán invalidas y deberán continuar en toda fuerza y efecto, en tal evento las partes se juntarán y negociaran una provisión substituta.

ARTICULO 26 - DESEMPEÑO ESPECÍFICO

Sección 1. Cada parte aquí tendrá derecho de requerir desempeño específico de las provisiones de este Acuerdo.

ARTICULO 27 - CLAUSULA DE AHORROS

UNION DE CREDITO: Se acuerda aquí que el Empleador hará deducción de el pago, para todos los empleados que sean miembros de la Western States Federal Credit Union, al recibir autorizaciones firmadas individualmente de cada asignación. La cantidad total deducida durante cada mes será remitida a la Unión de Crédito, no más tarde de el día 10 del siguiente mes.

ARTICULO 28 - TERMINO DE EL ACUERDO

Este acuerdo entrará en vigencia el primer día del 1 de enero de 2023, y continuará en pleno vigor y efecto hasta el 31 de diciembre de 2025 inclusive y se renovará automáticamente de año en año a partir de entonces, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito por correo electrónico a la otra no menos de sesenta días (60) y no más de noventa días (90) días antes del 31 de diciembre, 2025, o cualquier fecha de aniversario posterior, de su deseo de modificar o rescindir este acuerdo. En el caso de que se dé dicha notificación, cada parte presentará a la otra por escrito, al menos quince días antes de la fecha de aniversario, los cambios propuestos en el contrato que expira que desee, y las negociaciones posteriores se limitarán y limitarán a los temas presentados.

Las disposiciones de este artículo estarán sujetas a reapertura a elección de cualquiera de las partes en el segundo aniversario del presente, es decir, el 1 de enero de 2025, por dicha parte dando a la otra parte no menos de sesenta (60) días de anticipación aviso por escrito de la intención de reabrir. En ese caso, las partes se reunirán para discutir y negociar las disposiciones del Artículo 21 Tasas y Clasificaciones Salariales únicamente y todos los demás términos del CBA no se verán afectados por la reapertura.

REZEX CORPORATION

WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD

DATE

DATE

Amir Rezai
Owner

Maria Rivera
Regional Manager

APENDICE A

Salud y Seguridad

1. El empleador y el empleado deberán observar todas las leyes federales, estatales y locales en cuanto a baños, saneamiento, ventilación y otras condiciones de trabajo. El empleador proporcionará las instalaciones sanitarias para fines de vestidor.
2. El equipo de primero – auxilios se conservarán por parte, en cada edificio, en todo momento, con material completo para el uso de los empleados.
3. General. El empleador pondrá a disposiciones razonables para asegurar la seguridad y la salud de sus empleados durante sus horas de trabajo. La Unión se compromete a cooperar con el empleador para asegurar que todos los supervisores y empleados cumplan con esas reglas razonables, reglamentos y prácticas que sean necesarias para proporcionar condiciones de trabajo seguras, sanitarias y saludables.
4. Protección frente al estrés por calor. El empleador deberá proporcionar un número adecuado de fuentes de agua potable limpios o botellas de agua fresca y copas limpias para permitir un fácil acceso por los empleados para beber frecuente. Los empresarios tomarán todas las medidas razonables para reducir la exposición al calor.
5. Saneamiento. Baños incluirán espejos e iluminación adecuada y se mantendrá con todas las necesidades. Los baños se mantienen libres de desorden y mantenidos en condiciones sanitarias. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, almuerzo y descanso, a menos que el cierre temporal es necesario para la reparación, limpieza, remodelación. Instalaciones para lavarse las manos se hará accesible a los empleados. Área de descanso y comida de los empleados se mantendrán libres de roedores y cucarachas.

ACUERDO

La empresa revisara sus ingresos sobre una base mensual y dar bonificaciones correspondientes a los trabajadores de los departamentos mencionados. Los trabajadores se mantendrán actualizados en cuanto a la condición del bono.

Por parte de la Compañía:

Por parte de la Unión:
