

**Acuerdo**

**Entre**

**WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD  
LOCAL 289A**

**Y**

**MARSHALLS DISTRIBUTION CENTER  
3000 South 55<sup>th</sup> Avenue  
Phoenix, Arizona 85043**

**Julio 1, 2023 – Julio 1, 2026**

## INDICE

<b>ACUERDO</b>	<b>3</b>
<b>ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO</b>	<b>3</b>
<b>ARTÍCULO 2. ALCANCE DEL ACUERDO</b>	<b>3</b>
<b>ARTÍCULO 3. CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS</b>	<b>3</b>
<b>ARTÍCULO 4. SEGURIDAD DEL SINDICATO</b>	<b>4</b>
<b>ARTÍCULO 5. DEDUCCIÓN DE CUOTAS Y PAC</b>	<b>5</b>
<b>ARTÍCULO 6. PERÍODO DE PRUEBA</b>	<b>6</b>
<b>ARTÍCULO 7. DERECHOS DE VISITA</b>	<b>6</b>
<b>ARTÍCULO 8. EMPLEADOS TEMPORALES</b>	<b>7</b>
<b>ARTÍCULO 9. EMPLEADOS DE MEDIO TIEMPO</b>	<b>7</b>
<b>ARTÍCULO 10. PAGO POR PRESENTARSE A TRABAJAR</b>	<b>8</b>
<b>ARTÍCULO 11. SALARIOS</b>	<b>8</b>
<b>ARTÍCULO 12. DÍAS FESTIVOS</b>	<b>11</b>
<b>ARTÍCULO 13. VACACIONES</b>	<b>14</b>
<b>ARTÍCULO 14. PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD</b>	<b>15</b>
<b>ARTÍCULO 15. AUTORIDAD PARA ACTUAR POR EL SINDICATO</b>	<b>16</b>
<b>ARTÍCULO 16. HORAS DE TRABAJO</b>	<b>16</b>
<b>ARTÍCULO 17. PUBLICACIÓN DE TRABAJO Y HACER UNA OFERTA</b>	<b>18</b>
<b>ARTÍCULO 18. TRANSFERENCIAS</b>	<b>20</b>
<b>ARTÍCULO 19. HORAS EXTRAORDINARIAS</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 20. PROCESO DE DESCANSOS DIARIOS</b>	<b>24</b>
<b>ARTICLE 21. DESCANSOS Y RECONTRATACIONES</b>	<b>25</b>
<b>ARTÍCULO 22. DISPOSICIÓN DE NO HUELGAS</b>	<b>25</b>
<b>ARTÍCULO 23. DISPOSICIÓN DE NO CIERRES PATRONALES</b>	<b>26</b>

<b>ARTÍCULO 24. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS</b>	<b>27</b>
<b>ARTÍCULO 25. 401 (K)</b>	<b>30</b>
<b>ARTÍCULO 26. PLAN MEDICO</b>	<b>31</b>
<b>ARTÍCULO 27. PERMISOS DE AUSENCIA</b>	<b>31</b>
<b>ARTÍCULO 28. LUTO</b>	<b>33</b>
<b>ARTÍCULO 29. PERMISO PARA SERVIR EN UN JURADO</b>	<b>34</b>
<b>ARTÍCULO 30. DESPIDOS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS</b>	<b>34</b>
<b>ARTÍCULO 31. PÓLIZA DE NO CULPABILIDAD DE ASISTENCIA</b>	<b>35</b>
<b>ARTICULO 32. DELEGADOS Y COMITÉ</b>	<b>37</b>
<b>ARTÍCULO 33. HUELGAS DE AFILIADOS DE WORKERS UNITED, SEIU</b>	<b>38</b>
<b>ARTÍCULO 34. EXAMINACIÓN DE EXPEDIENTES</b>	<b>38</b>
<b>ARTÍCULO 35. NO DISCRIMINACIÓN</b>	<b>38</b>
<b>ARTÍCULO 36. SALUD Y SEGURIDAD</b>	<b>39</b>
<b>ARTÍCULO 37. PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA</b>	<b>39</b>
<b>ARTÍCULO 38. INVALIDEZ DE UNA PARTE DEL ACUERDO</b>	<b>40</b>
<b>ARTÍCULO 39. REGLAS DE ESTÁNDARES DE INGENIERÍA</b>	<b>40</b>
<b>ARTÍCULO 40. TOTALIDAD DEL ACUERDO</b>	<b>44</b>
<b>ARTÍCULO 41. VENCIMIENTO Y RENOVACIÓN</b>	<b>45</b>
<b>CARTA ADJUNTA: TIEMPO DE CAMINATA</b>	<b>47</b>
<b>CARTA ADJUNTA: AJUSTOS SALARIALES DE ÚNICA VEZ</b>	<b>48</b>

## **ACUERDO**

ESTE ACUERDO, realizado y celebrado a partir del 1º día de Julio 2023, por y entre Marshalls Distribution Center, para su Centro de Distribución localizado en el 3000 South 55th Avenue, Phoenix, Arizona (en lo sucesivo denominado como el “Empleador”), y WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD, Local 289A (en lo sucesivo denominado como el “Sindicato”).

*CONSIDERANDO QUE, el Sindicato representa una mayoría de empleados en la unidad establecida a continuación.*

*AHORA, POR LO TANTO, en consideración a las promesas mutuas de las partes establecidas, las partes dentro de este acuerdan lo siguiente:*

### **ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO**

1. El Empleador reconoce al Sindicato, Local 289A Workers United, Western States Regional Joint Board, como el agente y representante único y exclusivo de negociación colectiva de todos los empleados de tiempo completo y de medio tiempo regulares en general de la bodega empleados en el centro de distribución en Phoenix, Arizona, excluyendo a todos los empleados de oficina, gerentes, profesionales, supervisores, mecánicos de mantenimiento y técnicos, empleados del centro de datos y de prevención de pérdida.

### **ARTÍCULO 2. ALCANCE DEL ACUERDO**

1. Este contrato se aplicará a todos los trabajadores en general de la bodega, según se describe anteriormente, solamente en el centro de distribución (excluyendo las tiendas de venta al menudeo) del Empleador localizado en el 3000 South 55th Avenue, Phoenix, Arizona.

### **ARTÍCULO 3. CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS**

1. El Empleador tendrá el derecho único y exclusivo de seleccionar y contratar a sus Empleados. Una vez al mes, el Empleador enviará por correo electrónico una hoja de cálculo al Departamento de Administración del Sindicato y al Representante del Sindicato, enumerando todos los Empleados actuales cubiertos por el Acuerdo indicando el nombre completo, número de identificación del empleado, dirección particular, número de teléfono, últimos cuatro dígitos del número de seguro social, si las deducciones de cuotas están activas, si las deducciones de PAC están activas, clasificación laboral, salario por hora, turno y fecha de contratación.
  - a. Como parte del proceso de orientación de la Compañía, la Compañía incluirá una Orientación del Sindicato en tiempo de la Compañía, y en las instalaciones, por no más de una hora.
  - b. Dicha orientación será programada comunicándose con el Representante de la Unión o el Jefe de Delegados de la planta.

#### **ARTÍCULO 4. SEGURIDAD DEL SINDICATO**

1. Un miembro del Sindicato se considerará un miembro activo solamente si sus cuotas de iniciación si las hay y cuotas fijas regulares o cuota de servicio, como sean aplicables no estén atrasadas. Los empleados amparados por este Acuerdo deberán, hasta el grado que lo permita la ley de Arizona, convertirse en miembros del Sindicato en o después del treintavo (30º) día después del inicio de su empleo, o de la ejecución de la fecha de vigencia de este Acuerdo, lo que ocurra después, pero no antes de que termine el período de prueba del empleado.
2. El Empleador proporcionará a la sede del Sindicato una lista mensual de todas las terminaciones, renunciaciones, permisos de ausencia y cualquier otra razón por la cual un empleado no está pagando cuotas que tienen una tarjeta de autorización registrada.
3. El Empleador acuerda de poner visiblemente en su establecimiento el siguiente aviso:

AVISO A TODOS LOS EMPLEADOS

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

## **ARTÍCULO 5. DEDUCCIÓN DE CUOTAS Y PAC**

1. El Empleador, cuando sea legalmente autorizado por escrito por un empleado individual, acuerda a deducir cuotas de servicio mensuales del salario o sueldos de dichos empleados y remitir los mismos al Sindicato, no menos de una vez por mes, a no más tardar del catorceavo (14º) día del siguiente mes.
2. Las sumas deducidas por el Empleador serán retenidos en un fidecomiso por el Empleador en beneficio del Sindicato.
3. El Empleador deberá facilitar deducciones de nómina de pago para todos los empleados que voluntariamente autoricen dichas deducciones como una contribución al Comité de Workers United por Poder Político, O A CUALQUIERA DE LOS SUCESORES DE ESTE. Todas las deducciones para el Comité de Workers United por Poder Político deberán basarse a una tarjeta de autorización escrita firmada por el empleado.
4. El Empleador hará las deducciones para el Comité de Workers United por Poder Político durante cada periodo de pago u otro periodo de pago designado trabajado por el empleado que ha autorizado la deducción. El Empleador deberá de transmitir rápidamente el monto deducido del cheque de pago del empleado para el Comité de Workers United por Poder Político, en una transmisión separada a las de las cuotas, a Workers United por Poder Político, 920 S. Alvarado Street, Los Angeles, CA 9006, acompañado de una lista en un disco compacto u otro formato legible por la computadora de nombres, direcciones, y los últimos cuatro dígitos del seguro social de todos los empleados a los cuales se les hayan hecho deducciones de PAC junto con la fecha y cantidad de esa deducción.
5. Workers United indemnizará, defenderá, y eximirá a la Compañía de cualquier daño de cualquier y todo reclamos, demandas, veredictos, de cualquier otra

forma de responsabilidad que surja por cualquier y todo motivo por una acción tomada por el Empleador al basar las deducciones de sueldos para el PAC en tarjetas sometidas al Empleador.

6. El Empleador continuará reconociendo la autorización de las cuotas sindicales y las contribuciones políticas voluntarias mediante la firma escrita o electrónica de los empleados, en la medida permitida por la ley.

## **ARTÍCULO 6. PERÍODO DE PRUEBA**

1. Se fija un período de capacitación a los treinta (30) días calendario; con sesenta (60) días calendarios adicionales para evaluar a los nuevos empleados cubiertos por este Acuerdo. Durante los primeros treinta (30) días calendario, el Empleador puede despedir a dichos nuevos empleados sin causa, sin previo aviso a los empleados o al Sindicato, y sin el consentimiento del Sindicato.
2. Entre el trigésimo primero (31º) y el nonagésimo (90º) día calendario, el Empleador notificará al Sindicato de despidos y dichos despidos estarán sujetas a reclamo, pero no arbitraje. El Empleador y el Sindicato acordarán mutuamente cualquier extensión de períodos de capacitación superiores a 90 días.
3. De ahí en adelante, cualquier despido puede ser objeto de arbitraje a continuación.

## **ARTÍCULO 7. DERECHOS DE VISITA**

1. Representantes oficiales del Sindicato tendrán permiso para entrar al edificio donde sus miembros están empleados, con el propósito de observar que las condiciones de este Acuerdo se mantengan, y por cualquier otro propósito razonable que surja de la operación de este Acuerdo, siempre y cuando no interfiera con el negocio del Empleador. El Sindicato deberá notificar a la gerencia al llegar.

## **ARTÍCULO 8. EMPLEADOS TEMPORALES**

1. El Empleador, bajo su propia discreción, podrá contratar a empleados temporales. Dichos empleados temporales podrán ser contratados durante cualquier momento del calendario anual.
2. Si cualquier empleado temporal en general de la bodega permanece bajo el empleo del Empleador durante un periodo consecutivo de veinte (20) semanas, entonces dichos empleados deberán ser considerados como amparados bajo los términos de este Acuerdo.
3. Tiempo Extra y Tiempo Libre Voluntario – Los empleados temporales no tendrán la oportunidad de trabajar tiempo extra o tomar Tiempo Libre Voluntario hasta que todos los empleados regulares en el mismo departamento y turno se les dé primero la oportunidad de aceptar dicho Tiempo Extra o de tomar Tiempo Libre Voluntario.
4. Empleados temporales con más de treinta (30) días deberán ser sujetos a transferencias fuera de sus departamentos antes que los empleados regulares sean involuntariamente transferidos.
5. A la fecha de empleo con la Compañía, la Compañía eximirá el periodo de entrenamiento y los empleados serán amparados bajo los términos del acuerdo colectivo de negociaciones.
6. El Empleador le proporcionará al Jefe de Delegados del Sindicato una lista de nombres, asignaciones de turno, clasificaciones de trabajo y fecha de inicio como contratados en la orientación.

## **ARTÍCULO 9. EMPLEADOS DE MEDIO TIEMPO**

1. El propósito de los empleados de medio tiempo es de suplementar los horarios de tiempo completo y no pretenden disminuir las oportunidades de empleo de los empleados de tiempo completo actuales o futuros.
2. Los empleados de medio tiempo deberán trabajar menos de treinta (30) horas

por semana en sus turnos designados.

3. Los empleados de medio tiempo estarán sujetos a la Póliza de No Culpabilidad de base prorrateada.
4. Los empleados de medio tiempo no tendrán derecho a seguro médico u otro beneficio.
5. Si hubieran oportunidades de empleo para empleados de tiempo completo, empleados de medio tiempo tendrán derecho a dichas oportunidades de empleo antes que se contraten empleados temporales o nuevos empleados. Un empleado de medio tiempo que se convierta en un empleado de tiempo completo retendrá su fecha original de contratación para todos los propósitos de senioría bajo el contrato.

## **ARTÍCULO 10. PAGO POR PRESENTARSE A TRABAJAR**

1. Cualquier empleado que esté programado para trabajar y que se presente a trabajar recibirá un pago mínimo de medio día (1/2) de pago a la tasa promedio aplicable durante 6 semanas. Sin embargo, si el trabajo no está disponible debido a circunstancias ajenas al control de la gerencia, y la administración ha notificado a los empleados por lo menos una (1) hora antes del inicio del turno, entonces no se realizará ningún pago por presentarse a trabajar. El patrón deberá utilizar el Sistema de Notificación de Emergencia (ENS) u otro medio de comunicación para notificar a los Empleados.

## **ARTÍCULO 11. SALARIOS**

1. **Aumentos generales.** Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo, que hayan completado el período de prueba de noventa (90) días calendario de empleo a partir de las fechas indicadas, recibirán en esas fechas los aumentos indicados:
  - a. Trabajadores generales de bodega ("GWA").

- i. 1 de julio de 2023: Vea a la “Carta Adjunta: Ajustes salariales de única vez”.
- ii. 1 de julio de 2024: aumento de \$0.50 al salario base por hora, aumento de \$0.25 a las tablas de incentivos para los contratados el 1 de julio de 2019 o antes.
- iii. 1 de julio de 2025: aumento de \$0.50 al salario base por hora, aumento de \$0.25 a las mesas de incentivos para los contratados el 1 de julio de 2019 o antes

**2. Tablas de incentivos.**

Año 1 (1 de julio de 2023 al 30 de junio 2024)

Fecha de Empleo	7/1/17 o antes	7/1/17 a 6/30/18	7/1/18 a 6/30/22	Nuevo Empleado
99.5 - 104.49%	1.55	1.30	1.05	0.40
104.5 - 109.49%	1.60	1.35	1.10	0.45
109.5 - 114.49%	1.65	1.40	1.15	0.50
114.5 - 119.49%	1.70	1.45	1.20	0.55
119.5 - 124.49%	1.75	1.50	1.25	0.60
124.5 - 129.49%	1.80	1.55	1.30	0.65
129.5 - 134.49%	1.85	1.60	1.35	0.70
> 134.49%	1.90	1.65	1.40	0.75

Año 2 (1 de julio de 2024 al 30 de junio 2025)

Fecha de Empleo	7/1/17 o antes	7/1/17 a 6/30/18	7/1/18 a 6/30/23	Nuevo Empleado
99.5 - 104.49%	1.55	1.30	1.05	0.40
104.5 - 109.49%	1.60	1.35	1.10	0.45
109.5 - 114.49%	1.65	1.40	1.15	0.50
114.5 - 119.49%	1.70	1.45	1.20	0.55
119.5 - 124.49%	1.75	1.50	1.25	0.60
124.5 - 129.49%	1.80	1.55	1.30	0.65

129.5 - 134.49%	1.85	1.60	1.35	0.70
> 134.49%	1.90	1.65	1.40	0.75

Año 3 (1 de julio de 2025 al 30 de junio 2026)

Tabla de Incentivos	
99.5 - 104.49%	1.55
104.5 - 109.49%	1.60
109.5 - 114.49%	1.65
114.5 - 119.49%	1.70
119.5 - 124.49%	1.75
124.5 - 129.49%	1.80
129.5 - 134.49%	1.85
> 134.49%	1.90

\*Los trabajadores recién contratados en capacitación serán elegibles para ganar incentivos al completar treinta (30) días de empleo.

Los empleados en puestos que no son elegibles para incentivos (de forma permanente) ganarán \$0.50 adicionales. Cualquier empleado no elegible para incentivos que se traslade a un puesto elegible para incentivos durante la vigencia de este Acuerdo perderá los \$0.50 adicionales. Viceversa, cualquier empleado elegible para incentivos que se traslade a un puesto permanente sin incentivos recibirá \$0.50 adicionales (en lugar de ganar en las tablas de incentivos).

3. **Trabajos “Bid”.** Al empezar en los siguientes trabajos “Bid”, el empleado recibirá el aumento por hora indicado:
  - a. AC / QC: \$0.60 por hora
  - b. Bulk: \$2.75 por hora
  
4. **Pago “Premium”.** Los empleados que trabajan en los siguientes

departamentos o funciones laborales recibirán el pago adicional indicado:

- a. Receiving: \$1.50
  - b. LUD: \$0.50
  - c. Shipping: \$1.25
  - d. Union Analysts: \$3.50
  - e. Coach Trainers: Gana el incentivo a 135% mientras entrene
5. **Diferenciales de turno.** Los empleados asignados a los siguientes turnos como su turno regular ganarán el diferencial adicional indicado:
- a. Turno B: \$1.50
  - b. C Shift: \$1.25
  - c. Antes de establecer cualquier turno adicional, temporal o permanente, los términos para ese turno serán acordados mutuamente por las partes.

## **ARTÍCULO 12. DÍAS FESTIVOS**

1. Durante el término de este Acuerdo, todos los trabajadores empleados por más de treinta (30) días y amparados bajo este tendrán derecho a recibir un día de sueldo a la tarifa de sueldo base regular del empleado por los siguientes días festivos:

### **TURNO A y C (lunes a jueves)**

- Día de Año Nuevo
- Día Conmemoración
- 4 de julio
- Día laboral
- Día de Gracias
- Día de Navidad
- Días personales

### **TURNO B y D (viernes - domingo)**

- Día de Año Nuevo
- Día de Pascua (Easter)
- 4 de julio
- Día de Navidad
- Días personales

*NOTA: Ver tabla de vacaciones*

2. Si el trabajo se realiza en un día festivo legal, los empleados recibirán un (1) día de pago por el día festivo más tiempo y medio (1 ½) por el número de horas trabajadas. Los empleados serán elegibles a ferias pagados siempre y cuando él/ella trabajen su último día programado antes y después del feriado.
3. Si al empleado se le ofrece y acepta Tiempo Libre Voluntario (VTO) y un día festivo cae dentro del VTO, el día que califica es el día antes del inicio del VTO y el día programado después del periodo del VTO. Si un empleado se reporta a trabajar en el día que califica y se le ofrece VTO ese mismo día, él/ella ha cumplido y califica para recibir el sueldo del día festivo.
4. Si una inundación repentina o tormenta de aire ocasiona que un empleado se reporte tarde a trabajar, pero dentro de un tiempo razonable después del inicio de un turno, en su día regularmente programado antes o después de un día festivo, se considerará que dicho empleado ha trabajado su día programado completo para fines del pago del día festivo.
5. El día que se puede tomar un Día Personal estará sujeto a la aprobación del Empleador, (el cuál no será negado sin razón), y la solicitud del Día Personal debe hacerse por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación, o el final del turno anterior, lo que ocurra más tarde.
6. Si un empleado está ausente el día antes y/o el día después del día festivo debido a un permiso de ausencia por luto, un día intermitente de permiso FMLA aprobado, asuntos del Sindicato de no más de una (1) semana, o para servir en un jurado, al empleado se le pagará el día festivo siempre y cuando él/ella haya trabajado el último día programado antes y después de dicha ausencia.
7. Los nuevos empleados, durante su primer año de empleo, si son contratados

entre el 1 de enero y el 31 de mayo tendrán derecho a todos los Días Personales designados para su año de contratación, y si son contratados entre el 1 de junio y el 31 de agosto tendrán derecho a la mitad Días personales para su año de contratación (los números parciales se redondearán a números completos).

8. Los empleados deben trabajar y no llegar más de quince (15) minutos tarde en su día regular programado antes o después de las vacaciones, para poder recibir el pago de vacaciones.

<b>Turnos A y C</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
New Year	X	Monday 1/1/24	Wed. 1/1/25	Thursday 1/1/26
Memorial Day	Monday 5/29/2023	Monday 5/27/24	Monday 5/26/25	Monday 5/25/26
4 <sup>th</sup> of July	Tuesday 7/4/2023	Thursday 7/4/24	X	X
Labor Day	Monday 9/4/2023	Monday 9/2/24	Monday 9/1/25	Monday 9/7/26
Thanksgiving Day	Thurs. 11/23/2023	Thursday 11/28/24	Thursday 11/27/25	Thursday 11/26/26
Christmas Day	Mon. 12/25/2023	Wed. 12/25/24	Thursday 12/25/25	X
Días Personales*	4	3	4	5

<b>Turnos B y D</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
New Year	Sunday 1/1/2023	X	X	X
Easter	Sunday 4/9/2023	Sunday 3/31/24	Sunday 4/20/25	Sunday 4/5/26
4 <sup>th</sup> of July	X	X	Friday 7/4/25	Saturday 7/4/26
Christmas Day	X	X	X	Friday 12/25/26
Días Personales*	5	6	5	4

\*Como se indicó anteriormente, los Empleados recibirán por cada año 3 Días Personales más los Días Personales adicionales convertidos si los días festivos indicados caen fuera de la semana laboral regular del turno. Además, a partir del 1 de julio de 2023 y en adelante, los asociados recibirán dos (2) Días de Diversidad por año calendario que podrán usarse para el Día de los Veteranos o el 16 de junio. El Día de la Diversidad está sujeto a un aviso con 2 semanas de anticipación. No habrá restricciones en cuanto al número de empleados por departamento si se da la notificación adecuada. Si no se utiliza para el Día de

los Veteranos o el 16 de junio, el Día de la Diversidad se puede utilizar como Día Personal, sujeto a notificación previa y aprobación de la gerencia.

## **ARTÍCULO 13. VACACIONES**

1. El período de vacaciones estará basado en la fecha de aniversario. Las vacaciones con sueldo se concederán cada año a los empleados quienes en el aniversario de su fecha de contratación, tengan el tiempo requerido de empleo activo, de la manera siguiente:
  - a. Los empleados, al terminar un (1) año de servicio activo, en el aniversario de su fecha de contratación serán elegibles para dos (2) semanas de vacaciones, de las cuales se puede usar una (1) semana como días individuales.
  - b. Los empleados, después de completar el servicio activo de cinco (5) años, en su fecha de aniversario de empleo, serán elegibles para tres (3) semanas de vacaciones, de las cuales dos (2) semanas se pueden tomar como días individuales.
  - c. Los empleados, al terminar diez (10) años de servicio activo, en el aniversario de su fecha de contratación serán elegibles para cuatro (4) semanas de vacaciones, de las cuales se puede usar tres (3) semanas como días individuales.
  - d. Solicitudes para vacaciones estarán sujetas a la aprobación del gerente de las instalaciones, pero no podrá ser negada sin razón.
    - i. Durante el 1 al 15 de enero de cada año se aceptarán solicitudes. Las solicitudes se adjudicarán por orden de antigüedad por departamento y turno para las fechas del 1 de febrero del año en curso hasta el 31 de enero del año siguiente; después de ese período, las solicitudes se aprobarán por orden de llegada.
2. Siempre que un día festivo caiga dentro del período de vacaciones de un empleado, y ocurra en un día de la semana de trabajo programada regularmente del empleado o sea un día festivo legalmente garantizado, el empleado será otorgado un día extra de vacaciones o un día extra de pago, a la opción del

Empleador.

3. El pago de vacaciones se basará en el salario promedio por hora del Empleado durante seis semanas.
4. La elegibilidad para tiempo de vacaciones no se acumulará durante permisos de ausencia, excluyendo permiso de ausencia pagados por enfermedad o días personales, que excedan de treinta y un (31) del año de aniversario del empleado, incluyendo permiso por compensación de empleados y permisos bajo La Ley de Permiso Medico Familiar.
5. Tras la terminación, todas las vacaciones acumuladas no utilizadas se pagarán al Empleado.

#### **ARTÍCULO 14. PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD**

1. Durante el primer año de empleo, los empleados cubiertos por este Acuerdo acumularán una (1) hora de permiso de ausencia por enfermedad pagada por cada 30 horas trabajadas que no excedan las 40 horas. Los empleados no son elegibles para utilizar el permiso de ausencia por enfermedad paga hasta que hayan completado 90 días de empleo.
  - a. Al cumplir un (1) año de empleo, en cada aniversario de empleo, el empleado recibirá su asignación completa de cuarenta (40) horas de tiempo pagado de enfermedad.
  - b. Al completar nueve (9) años de empleo, en cada fecha de aniversario el empleado recibirá su asignación completa de cincuenta (50) horas de licencia por enfermedad remunerada para los turnos A y C, y cuarenta y ocho (48) horas para los turnos B y D.
2. De las cuarenta (40) horas, todas las horas se pueden usar en incrementos de una (1) hora.
3. El Sindicato y el Empleador entienden y acuerdan que este párrafo reemplaza y renuncia a las disposiciones de la Proposición 206 - La Ley de Salarios Justos y Familias Saludables que aborda el tiempo pagado por enfermedad pagado.

4. Los días de permiso por enfermedad pueden acumularse de año a año hasta un máximo de cuarenta (40) horas.

## **ARTÍCULO 15. AUTORIDAD PARA ACTUAR POR EL SINDICATO**

1. Se entiende y se acuerda que solamente las personas siguientes están autorizadas para actuar como agentes del Sindicato en la administración de este Acuerdo, y para tratar y determinar cualquier pregunta que pueda surgir del presente documento o en las relaciones entre el Empleador y el Sindicato:

Gerente Regional

Asistente del Gerente Regional

Gerente del Distrito

Representante (a ser designado por nombre, por escrito al Empleador)

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

2. Nadie se considerará un agente del Sindicato a menos que sea designado como tal por el Sindicato, por escrito. Ni el delegado o cualquier comité del taller serán considerados o interpretados de ser agentes del Sindicato a menos que sean designados por escrito como dichos agentes.
3. El Empleador al ser notificado con anticipación por el Sindicato concederá tiempo libre razonable a empleados designados para que asistan a convenciones Sindicales, conferencias o para llevar a cabo trabajo del Sindicato específico. Dicho aviso se dará con no menos de 24 horas de anticipación, o en el caso de varios días de permiso, con 72 horas de anticipación.

## **ARTÍCULO 16. HORAS DE TRABAJO**

1. Los días de trabajo serán:

**Turno-A**      Lunes a Jueves      4:00 a.m. a 2:30 p.m.

(Hora de inicio dividida de 3:45 a. m. y 4:00 a. m. – Hora de finalización dividida de 2:15 p. m. y 2:30 p. m.. \*Se notificará a los departamentos la hora de inicio y finalización aplicable del turno en el departamento en el que están asignados. Cualquier cambio en los departamentos se comunicará a los Asociados al menos 30 días antes del cambio).

Descanso: Quince (15) minutos pagados dentro de la primera parte del turno, siempre que el Empleado esté programado para trabajar al menos seis (6) horas o más ese día.

Almuerzo: Combinado: 30 minutos no pagados y 15 minutos pagados para satisfacer el segundo descanso

**Turno- C**      Lunes a Jueves      3:00 p.m. - 1:30 a.m.

Descanso: Quince (15) dentro de la segunda parte del turno, siempre que el Empleado esté programado para trabajar al menos seis (6) horas o más ese día.

Almuerzo: Combinado: 30 minutos no pagados y 15 minutos pagados para satisfacer el primer descanso

*Nota: Los asociados del turno B que trabajan horas extras durante el turno C los jueves seguirán el horario de descanso/almuerzo designado para el turno.*

**Turno-B**      Viernes - Domingo      5:00 AM - 5:30 PM

Descanso: Quince (15) dentro de la primera parte del turno, siempre que el Empleado esté programado para trabajar al menos seis (6) horas o más ese día.

Almuerzo: 30 Minutos No Pagados y 5 minutos pagados

Descanso: 15 a 20 minutos dentro de la segunda parte del turno.

*Nota: Los asociados del turno C que trabajen horas extras durante el turno B los viernes seguirán el horario de descanso/almuerzo designado para el turno.*

**Turno -D**      Viernes - Domingo      3:00 PM - 3:30 AM

La empresa se compromete a notificar al Sindicato con 30 días de antelación el cronograma para un Turno D permanente.

Descanso: Quince (15) dentro de la primera parte del turno, siempre que el Empleado esté programado para trabajar al menos seis (6) horas o más ese día.

Almuerzo: 30 minutos sin pagar

Descanso: 20 minutos dentro de la segunda parte del turno.

Dichas horas pueden ser modificadas por el Empleador para que el trabajo comience o se extienda dos (2) horas para ajustarse a las necesidades del negocio, este cambio no puede exceder más de una (1) semana, y debe ser de mutuo acuerdo.

2. El Empleador tendrá el derecho de implementar horarios adicionales alternos regulares de trabajo semanales que podrán incluir trabajo programado de fin de semana regular. El Empleador deberá proporcionar al sindicato, por escrito, una notificación razonable de su intención de implementar cualquier semana de trabajo adicional alterna regular, pero en ningún caso será menos de treinta (30) días de notificación. La Compañía y el Sindicato acuerda a negociar los términos y condiciones del(los) nuevo(s) turno(s) y los efectos de dichos cambios en los términos y condiciones de empleo de los empleados de la unidad de negociaciones basados en la formula tal como es descrita en el #1 anterior. Si el Empleador y el Sindicato llegan a un impase, el asunto en disputa, excepto al derecho del Empleador de implementar un horario adicional alterno regular de trabajo semanal, será llevado a arbitración.
3. En el curso de un día de trabajo el Empleador deberá designar un (1) periodo de descanso de diez (10) minutos, el cual ocurrirá durante la primera (1º) porción del turno, siempre y cuando el empleado este programado a trabajar por lo menos seis (6) horas o más ese día. El Empleador deberá designar un (1) periodo descanso de quince (15) minutos durante la segunda (2º) porción del turno.

## **ARTÍCULO 17. PUBLICACIÓN DE TRABAJO Y HACER UNA OFERTA**

### **1. Elegibilidad de la oferta.**

- a. Una vez que se otorgan las ofertas, el empleado que recibe la oferta tiene

la oportunidad de aceptar o rechazar la oferta.

- b. Los empleados actualmente en cualquier posición de oferta no pueden postular a otro puesto por un período de al menos seis (6) meses.
- c. Es posible que los empleados no hayan recibido una segunda o última advertencia por escrito.
- d. Los empleados deben cumplir con las calificaciones mínimas de trabajo publicadas con cada oferta de trabajo.
- e. El empleado debe haber completado un mínimo de treinta (30) días calendario de empleo para ser considerado.

## **2. Puestos de Trabajo y Procedimiento de Licitación.**

- a. Todas las ofertas de trabajo se publicarán en el Tablero de anuncios de empleados durante siete (7) días calendarios completos y enumerarán la(s) posición (es), los requisitos de elegibilidad para presentar una solicitud y las calificaciones de trabajo.
- b. Al final de la publicación de los siete (7) días calendarios, el delegado sindical y el departamento de recursos humanos deberán estar presentes cuando se abra la caja y revisen las ofertas.
- c. Si ningún candidato interno solicita una Posición de oferta publicada en particular, el Empleador tiene la opción de contratar personas externas al Empleador.

## **3. Guías administrativas de Ofertas de Trabajo.**

- a. Todos los empleados que reciban un puesto recibirán un período de prueba de sesenta (60) días calendario. Cada empleado será evaluado durante y al final del período de entrenamiento. Durante su período de capacitación, un empleado que actualmente recibe una oferta y/o pago Premium continuará recibiendo esa oferta y/o pago premium hasta que el empleado esté certificado en la nueva posición.

- i. Un empleado que se adjudica un puesto, como se describe

anteriormente, no tendrá más de treinta (30) días calendario para determinar que no puede realizar el trabajo y desea regresar a su posición anterior. El Empleador puede llenar la vacante de la publicación original, sin embargo, después de sesenta (60) días; se requerirá una nueva publicación.

- b. Los empleados que no cumplan con los estándares durante o después de la finalización de su período de prueba no recibirán el trabajo mejor calificado. El empleado deberá regresar a su posición anterior.
- c. Una vez asignado a un trabajo de oferta, un empleado no puede licitar de nuevo por un período de al menos seis (6) meses. Si el empleado es descalificado por el empleador durante el período de capacitación, el empleado no puede presentar una oferta por el mismo trabajo por un período de seis (6) meses, pero puede ser elegible para solicitar otros puestos de trabajo de alta paga.
- d. Cuando se publica una posición de oferta, los empleados dentro de la clasificación serán considerados antes que todos los demás empleados.

## **ARTÍCULO 18. TRANSFERENCIAS**

1. **Solicitud de transferencia del empleado.** Se debe completar un formulario de solicitud de transferencia para cada departamento o turno. Se le dará una copia del formulario de solicitud de transferencia al empleado estampado, recibido y fechado. Las solicitudes permanecerán activas durante 6 meses.
  - a. Todos los formularios de transferencia se enviarán a HR para su consideración.
  - b. Si el empleado decide cancelar su solicitud, debe escribir "cancelado" en la cara de su copia.
  - c. Debe haber una vacante en el departamento o turno para la cual se solicita la transferencia y el departamento o turno actual debe poder transferir a ese empleado sin afectar la producción. Si es necesario contratar o capacitar a un reemplazo, se puede requerir que el empleado

a ser transferido espere un período razonable. Si se requieren más de treinta (30) días, la Compañía se asociará con la Unión.

- d. Las solicitudes de transferencia se otorgarán por antigüedad.
  - e. La elegibilidad para la transferencia es la siguiente:
    - i. Los empleados deben haber completado un mínimo de noventa (90) días calendario de empleo para ser considerados.
    - ii. Los empleados no deben tener una advertencia final.
    - iii. Los empleados que se transfieren a un puesto diferente deben permanecer en ese puesto durante (seis) 6 meses.
    - iv. Los empleados que se transfieren a un turno diferente pueden solicitar una transferencia del departamento en ese turno sin esperar seis meses por una vez nada más.
    - v. Empleados que solicitan un trabajo de oferta.
  - f. Los empleados pueden enviar no más de un formulario de transferencia. Su solicitud más reciente se considerará la solicitud activa, cancelando cualquier solicitud previa aún no procesada.
  - g. Un empleado en un permiso de ausencia dará como resultado que el empleado sea salteado.
  - h. Los empleados pueden optar por volver a transferir a su departamento de origen dentro de cuarenta y cinco (45) días si el nuevo departamento no es una buena opción. Sin embargo, no son elegibles para solicitar una transferencia por un período de seis (6) meses después de regresar a su departamento de origen.
2. **Dificultades y transferencias de emergencia.** El Empleador no negará irrazonablemente una solicitud de transferencia hecha para acomodar las dificultades personales y / o la emergencia familiar.
3. **Transferencia para acomodar las necesidades operativas.** La administración

notificará al empleado afectado y al Sindicato, por solicitud, sobre el tipo de transferencia y registrará la siguiente información: nombre del empleado, fecha de entrada en vigencia de la transferencia, departamento original y nuevo de cada empleado y fecha de contratación. Los empleados transferidos fuera de su departamento o turno tendrán derecho a regresar antes de que se asignen o transfieran nuevos empleados al departamento o se cambien por antigüedad por hasta un (1) año.

## **ARTÍCULO 19. HORAS EXTRAORDINARIAS**

### **1. Compensación de horas extras.**

- a. Empleados en las ocho (8) horas del día, cuarenta (40) horas semanales de trabajo semanal. Deberá ser compensado a la tasa de tiempo extra de, una y media (1 ½) veces su tarifa regular de pago por todas las horas trabajadas en su sexto (6º) día, y se le pagará el doble de su tarifa regular de pago por todas las horas trabajadas en su séptimo (7º) día de su semana regular de trabajo programado.
- b. Los empleados en las diez (10) horas del día, cuarenta (40) horas a la semana de trabajo semanal, serán compensados a la tasa de tiempo extra de, una vez y media (1 ½) su tarifa regular de pago por todas las horas trabajadas en su quinto (5º) día, y se les pagará el doble de su tarifa regular de pago por toda la hora trabajada en su sexto (6º) día o séptimo (7º) día de su semana regular de trabajo programado.
- c. Los empleados en las doce (12) horas del día, tres (3) días consecutivos, serán compensados a la tasa de horas extras de una y media veces (1 ½) la tasa regular de pago por el tiempo trabajado en su cuarto (4º) y se le pagará el doble de su tarifa regular de pago por todas las horas trabajadas en su quinto (5º), sexto (6º) o séptimo (7º) día de su semana regular de trabajo programado.
- d. Para calcular las horas extras, la semana laboral es de lunes a domingo para los turnos A y C, y de viernes a jueves para los turnos B y D.

### **2. Tiempo extra se deberá ofrecer a los empleados primero por antigüedad dentro**

del departamento. Si estos métodos no logran producir la cantidad adecuada de empleados para realizar el trabajo de horas extras, el Empleador puede solicitar voluntarios de toda la fuerza de trabajo. En el caso de que cualquiera de los métodos no produzca la cantidad necesaria de empleados, el Empleador puede ordenar el tiempo extra por antigüedad inversa por departamento y por luego por edificio.

3. El Empleador dará un aviso mínimo de cuatro (4) horas antes del final del turno para el horario de cinco (5) días, ocho (8) horas, un aviso mínimo de cinco (5) horas antes del final del turno para el horario de cuatro (4) días, diez (10) horas y un aviso mínimo de seis (6) horas antes del final del turno para el horario de tres (3) días, doce (12) horas para horas extras obligatorias diarias . Para las horas extraordinarias fuera de turno, se publicará un aviso el viernes para turnos de ocho (8) horas, el jueves para turnos de diez (10) horas y el domingo para turnos de doce (12) horas en conformidad con los tiempos establecidos anteriormente. El aviso se publicará en el tablero de anuncios en el frente del edificio.

#### **4. Publicación de horas extras.**

- a. Turno A y C: las hojas de inscripción de horas extraordinarias cada semana se publicarán para las horas extras de viernes, sábados y domingos, para el lunes al empezar el turno C en todos los departamentos. El tiempo extra se ofrecerá por antigüedad de acuerdo con una lista de antigüedad combinada de A y C.
- b. La hoja de inscripción para el turno A y C se quitara el miércoles al fin del turno A.
- c. La lista de horas extra obligatorias se publicará en el tablero de horas extra el jueves, a más tardar a las 8:00 a. m. para el turno A y a las 6:30 p. m. para el turno C. Dentro de un tiempo razonable, la lista combinada de horas extras se publicará en todos los departamentos.
- d. Turno B – Tiempo extra - La hoja de inscripción de horas extras de cada semana se publicará para lunes/martes/miércoles/jueves, para el viernes en todos los departamentos. El tiempo extra se ofrecerá por antigüedad.
- e. Las hojas de inscripción para el turno B se quitaran el sábado no más temprano que el último descanso.

- f. Turno B – Tiempo extra - La lista de aprobación de horas extras se publicará antes del almuerzo del domingo.
- g. i se un Turno D, la compañía se asociará con la unión.
- h. Se resaltarán los asociados aprobados para horas extras voluntarias u obligatorias.
- i. Cancelación de horas extras con la mayor anticipación posible, según Artículo 10 del CBA "pago por presencia".
- j. Un empleado con vacaciones aprobadas o un día personal que caiga en el primer o último día de su semana laboral regular no estará obligado a trabajar en sus días libres regulares inmediatamente anteriores o posteriores a ese día, respectivamente.

## **ARTICLE 20. PROCESO DE DESCANSOS DIARIOS**

1. **Proceso diario de descansos.** Se tomarán los siguientes pasos:
  - a. Dejar ir a los empleados temporales
  - b. Dejar ir a los empleados en prueba
  - c. Se ofrecerá VTO a todos los empleados
  - d. Los empleados que trabajen horas extras de otro turno serán descansados de acuerdo con el Artículo 10
  - e. Los empleados restantes que no sean necesarios serán descansados por antigüedad inversa por departamento.
  - f. La administración se reserva el derecho de retener a los empleados en puestos clave fuera de la orden de antigüedad según las necesidades comerciales y la asociación con la Unión.
2. El Empleador utilizará los formularios desarrollados conjuntamente, que todos los supervisores usarán uniformemente, para registrar a los empleados que toman el Tiempo Voluntario de Descanso (VTO). Los formularios se entregarán diariamente al Departamento de Nómina para permitir el acceso de los Delegados.

## **ARTICLE 21. DESCANSOS Y RECONTRATACIONES**

1. Descansos por tiempos cortos, que se esperan duren seis semanas, se llevarán a cabo por señoría de la planta por departamento y por turno. Este periodo de tiempo solo podrá extenderse por mutuo acuerdo. Descansos a largo plazo, que se esperan duren seis semanas o más, se llevarán a cabo por señoría de planta y turno. Si un descanso de tiempo corto se convierte en un descanso a largo plazo, el empleado con más señoría será recontratado para desplazar el número equivalente de empleados más reciente en las instalaciones en ese turno. Los empleados podrán desplazar a un empleado más reciente en otro turno, pero no se les requerirán que lo hagan.
2. Notificaciones de los descansos se harán disponibles por parte del Empleador al empleado afectado a medio día del día laboral después del descanso, si fuera practico; de otra manera, la notificación estará disponible el día de dicho descanso. Se les notificará a los empleados en el momento de los descansos para asegurarse que su número de teléfono y la información del correo son correctos.
3. Descansos y recontrataciones se harán en base de turnos.
4. Los delegados del Sindicato serán considerados con mayor señoría que a todos los otros empleados durante descansos y recontrataciones.
5. Los Empleados que no desempeñen trabajo por 12 meses serán despedidos.
6. Durante descansos la señoría prevalecerá siempre y cuando los empleados que se queden estén calificados para llenar la posición.

## **ARTÍCULO 22. DISPOSICIÓN DE NO HUELGAS**

1. El Sindicato acuerda que no convocará, autorizará, o ratificará una huelga o interrupción de trabajo durante la vida de este Acuerdo, excepto que el Empleador no se presente a un Arbitraje o cumpla con la decisión del Arbitrador.

Si llegará a ocurrir una huelga o interrupción de trabajo no autorizadas por parte de los empleados amparados, el Sindicato se compromete, en un periodo de veinticuatro (24) horas después de recibir un aviso del mismo por parte del Empleador, únicamente a intentar, por todos los medios y de buena fe que los empleados amparados que hayan dejado de trabajar regresen a su trabajo. Si los empleados no regresan a trabajar dentro de dichas veinticuatro (24) horas, el Empleador puede, a su criterio, considerar que todos o cualquiera de los empleados han abandonado su empleo. Si el Empleador vuelve a contratar a cualquiera de dichos empleados, deberá contratar a todos ellos, y tratarlos de la misma manera y no discriminar entre ellos.

2. El cumplimiento de buena fe de parte del Sindicato con esta disposición se considerará un cumplimiento completo de las obligaciones del Sindicato conforme a este documento.
3. Como una alternativa a presentar el asunto a un Arbitraje, de acuerdo con el Artículo 21 del mismo, el Empleador también tendrá la opción de terminar este Acuerdo si el Sindicato no cumple con este Párrafo.

### **ARTÍCULO 23. DISPOSICIÓN DE NO CIERRES PATRONALES**

1. El Empleador acepta a no ordenar, autorizar, o ratificar un cierre patronal durante la vida de este Acuerdo. Si el Empleador causa un cierre patronal, o si resultase un cierre patronal por cualquier otra razón, el Sindicato notificará al Empleador. Por consiguiente, el Empleador se compromete, dentro de veinticuatro (24) horas después de recibir dicho aviso, únicamente a intentar por todos los medios y de buena fe a terminar el cierre patronal y ocasionar que se vuelva a contratar de nuevo a los empleados.
2. Si el Empleador no lo hace así dentro de veinticuatro (24) horas, el Sindicato, al no llegar a un Acuerdo con el Empleador, tendrá la opción de terminar este Acuerdo con respecto al Empleador, o de presentar el asunto a Arbitraje conforme al Artículo 21 de Arbitraje del mismo.

## ARTÍCULO 24. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Existe una ventana en la que una queja debe de resolverse, o la queja es elegible para avanzar a arbitración.

1. La definición de una queja incluirá pero no se limitará a lo siguiente: una violación del contrato, las leyes estatales y federales, las prácticas previamente establecidas, normas del Empleador, y/o cambios en las condiciones de empleo. Una queja podrá ser archivada debido a la administración, aplicación e interpretación de lo mencionado anteriormente.
2. El Sindicato deberá notificar a la administración de una queja dentro de siete 7 días hábiles de la fecha en que se conoció del agravio o de la fecha en que razonablemente debería haber tenido conocimiento del mismo. Esta notificación verbal se hará al supervisor encargado del área o de los empleados afectados. El supervisor notificará inmediatamente al Director de Operaciones (AOM) o al representante apropiado del Empleador donde surgió el problema.
3. Se solicitarán por escrito una solicitud de información o exanimación de los registros al Departamento de Recursos Humanos (HR). Estas solicitudes serán procesadas en un tiempo razonable, no más de 10 días calendario, a menos que se necesite tiempo adicional y se acuerde mutuamente. El departamento de H.R. podrá autorizar la divulgación de información o la exanimación de los registros. Las solicitudes que se refieren a una queja específica indicarán el número de la queja correspondiente. Las solicitudes serán numeradas e integradas dentro del sistema de numeración de quejas.
  - a. **Paso de Quejas #1.** Dentro de siete (7) días hábiles después de haber notificado al Supervisor, la queja deberá ser discutida con el Delegado, agraviado(s), Gerente del Área de Operaciones y el supervisor o su designado. El Gerente del Área de Operaciones notificará a él(los) supervisor(es) apropiado(s) del Delegado, y el (los) agraviado(s) de la fecha, hora y lugar de la reunión de la queja. Después de la reunión de la queja, el Gerente del Área de Operaciones (OAOM) o su designado le darán una respuesta verbal al Delegado de Taller dentro de un periodo de siete días hábiles. Si la respuesta del primer paso no es aceptable para el sindicato y/o el agraviado entonces, dentro de los siete (7) días hábiles siguientes de haber recibido la respuesta, la queja se pondrá por escrito y

se entregará a Recursos Humanos y al Asistente del Gerente General (AGM) o su designado en ese turno. El Delegado y el Supervisor firmarán el formulario de "Notificación del Paso Uno" y una copia de la forma del primer paso se adjuntará a la queja en el momento de someterla a Recursos Humanos y al AGM.

- b. **Paso de Quejas #2.** Una vez que se reciba la queja por escrito, el Asistente del Gerente General (AGM) o su designado convendrá, dentro de siete (7) días hábiles, una reunión con los representantes apropiados incluyendo al Jefe de Delegados, el Delegado de Taller, el(los) agraviado(s) y el AOM (si fuese necesario). Se llegará a un acuerdo verbal entre las partes en la fecha de la junta. Después de la reunión del segundo paso, el Asistente del Gerente General (AGM) o su designado dará una respuesta por escrito al segundo paso al Delegado de Taller dentro de siete (7) días hábiles. El Delegado de Taller aceptará la respuesta, y la queja será considerada como resuelta, o el Delegado de Taller rechazará la respuesta y el continuará al paso 3 del procedimiento de quejas, y brindará respuesta dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la respuesta de resolución..
  - i. Para resolverse quejas en el paso posible más bajo, ambos testigos de la Compañía y unidad de negociación pueden estar presentes durante el segundo paso para que una investigación completa de los hechos pueda ser sabida tanto por la Compañía como por la Unión.
- c. **Paso de Quejas #3.** Si no se llega a una resolución satisfactoria en el Paso # 2, el representante del Sindicato programará una reunión para el tercer paso con el representante apropiado de R. H. o su designado. Se llegará a un acuerdo verbal entre las dos (2) partes en la fecha de dicha reunión. El representante del Sindicato se responsabilizará por proporcionar un itinerario, siguiendo un sistema numérico, al Human Resources Business Partner II (HRBP II) o su designado y/o el Sr. Human Resources Business Partner o su designado por lo menos siete (7) días antes de la reunión programada. El empleador responderá por escrito al Jefe de Delegados o al Delegado del Taller dentro de siete (7) días calendarios a partir de la fecha de la reunión. Si el Empleador no responde por escrito dentro de veinte y uno (21) días calendarios de haberse llevado a cabo el tercer (3º) paso, se concederá

automáticamente la queja al Sindicato. El Sindicato entonces tendrá treinta (30) días del calendario a partir de la fecha en la que recibió la respuesta de la reunión de administración laboral correspondiente al tercer (3º) paso para notificar al Empleador de la intención de recurrir al arbitraje, a menos que se necesite más tiempo y se acuerde mutuamente.

- d. **Pre-Arbitración.** El Sindicato podrá programar una reunión de pre-arbitración con un representante del Empleador que tenga la autoridad para tomar una decisión dentro de un periodo de siete (7) días hábiles si el Sindicato decide recurrir a arbitración.
  - i. Se establecerá un sistema de control numérico secuencial de los agravios y solicitudes de información.
  - ii. Por ejemplo, los agravios empezarán con el año 2013 y la cifra numérica del agravio, 2013-001, 2013-002, 2013-003, etc.
  - iii. El Empleador y el representante del Sindicato involucrados deberán de estar en acuerdo mutuo acerca de cualquier extensión a los plazos de tiempo del procedimiento de agravios.
  
- e. **Resolución.** Cuando se llegue a una resolución, la resolución se reducirá a un documento escrito en todos los pasos del procedimiento, incluyendo el arbitraje.
  - i. Si un miembro de la Administración no estuviera disponible en la etapa correspondiente del proceso de quejas, y si su ausencia dificulta el transcurso de tiempo del procedimiento de quejas, entonces se moverá la queja al siguiente nivel.

#### 4. **ARBITRACIÓN.**

- a. Si llegara a haber alguna disputa o controversia entre el Empleador y el Sindicato con respecto al significado, aplicación, cumplimiento o ejecución de cualquier disposición de este Acuerdo, ya sea el Empleador o el Sindicato entregará al otro una notificación de lo mismo, dentro de un período razonable y se hará lo posible sin demora para resolver dicha disputa o controversia entre las partes. Si el asunto no se resuelve dentro de catorce (14) días hábiles, a menos que dicho tiempo sea mutuamente

extendido por las partes, éste deberá someterse a un arbitrador designado por ambas partes del panel de árbitros presentado a continuación, salvo que el período sea prolongado por acuerdo mutuo de las partes. El árbitro no tendrá la autoridad para agregar o sustraer, o de otra manera modificar los términos de este Acuerdo. El árbitro presentará un fallo por escrito dentro de un periodo de treinta (30) días de concluirse la audiencia, explicando las bases de su fallo. La decisión o fallo del árbitro será definitivo, obligatorio y decisivo para las partes y podrá hacerse cumplir en cualquier tribunal de jurisdicción competente. Los costos del arbitraje serán compartidos equitativamente entre ambas partes.

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

## **ARTÍCULO 25. 401 (K)**

1. Los empleados serán elegibles para participar en Plan de Ahorro General/Reparto de Beneficios de TJX Companies, INC. (Conocido también como el Plan TJX 401(K)) de acuerdo con y sujeto a los términos del plan que este en vigencia de vez a vez. Para evitar alguna duda, los empleados de Arizona Merchants, Inc. que participen en este plan actualmente son elegibles para recibir un aporte de igual valor de hasta el 75% del pago elegible diferido bajo este plan. Más información puede ser encontrada en resumen de la descripción del plan.

## ARTÍCULO 26. PLAN MEDICO

1. Los empleados serán elegibles después de 60 días de empleo.
2. Los precios serán:

<b>Planes</b>	<b>Año 1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año 3</b>
Option 400 Soltero	\$29.70	\$31.20	\$32.75
Option 400 Familiar	\$83.85	\$88.05	\$92.45
Option A-Plus Soltero	\$46.20	\$48.50	\$50.95
Option A-Plus Familiar	\$128.80	\$135.25	\$142.00
Consumer Choice Soltero	\$14.50	\$16.00	\$17.50
Consumer Choice Familiar	\$47.50	\$50.50	\$53.50
Dental Soltero	\$4.00	\$4.00	\$4.00
Dental Familiar	\$10.45	\$10.45	\$10.45
Short Term Disability	No cost to the <u>Employee</u>	No cost to the <u>Employee</u>	No cost to the <u>Employee</u>

3. Los asociados pueden optar por inscribirse en planes dentales independientemente de la inscripción en planes médicos.
4. Las tarifas para la Visión y la discapacidad a largo plazo (LTD) están sujetas a las tarifas del operador.
5. Los empleados temporales serán elegibles para beneficios médicos a más tardar a las trece (13) semanas de empleo, de conformidad con la ley "Affordable Care Act."

## ARTÍCULO 27. PERMISOS DE AUSENCIA

1. Cualquier permiso de ausencia sin pago podrá ser otorgado a un empleado por el Empleador por motivos proporcionados y definidos en la Ley de Permiso de Ausencia por Motivos Familiares (FMLA) pero no podrá ser tomado intermitentemente y hasta doce (12) semanas para otro asunto dentro de un periodo de doce (12) meses. Para ser elegible para el permiso de FMLA un empleado debe de haber trabajado 1,250 horas durante los doce (12) meses anteriores a la solicitud del permiso, y debe de haber trabajado para el Empleador un total de doce (12) meses.
2. Solicitudes para permisos de ausencia sin pago para asuntos validos personales no serán otorgados por menos de cinco (5) días laborales ni por más de treinta (30) días del calendario, a menos que a la discreción del Empleador sean renovadas por un periodo adicional de treinta días. Los empleados deben de por lo menos haber sido empleados noventa (90) días para ser elegibles para dicho permiso de ausencia. Dichas solicitudes deben de estar por escrito por el empleado y aprobadas por escrito por el Empleador, dicha aprobación no será negada sin razón. El Empleador no deducirá vacaciones ni puntos de asistencia sin culpa por dicha licencia personal a menos que lo solicite el empleado.
3. Si un permiso es solicitada el Empleador podrá requerir prueba de la necesidad.
4. Elegibilidad para tiempo de vacaciones pagadas no se acumulara durante permisos de ausencia que no estén cubiertos por FMLA o Permiso de Servicio Militar. Todos los dichos permisos resultaran en el prorrateo de tiempo de vacaciones por todo el tiempo fuera bajo permiso de ausencia cuando estos cumulativamente excedan 30 días.
5. Los empleados serán responsables por las contribuciones de pago continuo durante el periodo de su ausencia pagada. Dichos pago podrán hacerse cuando regresen a trabajar. Por Motivos Familiares y de Salud o según requiera la ley de otra manera.
6. Los empleados que hayan llegado al límite de mejoramiento médico que no puedan razonablemente ser acomodados bajo el ADA serán despedidos.
7. Permiso de servicio militar.
  - a. El Empleador proveerá pago diferencial para prevenir que un empleado activo sufra la pérdida de salario mientras este esté cumpliendo con su

deber de reserva militar de hasta dos (2) semanas y/o deber de Actividad Temporal de hasta dos (2) semanas.

- b. El empleado que le llamen a servir o deba presentarse para actividad temporal deberá presentarle, al empleador, sus órdenes militares antes de su partida y completar la forma requerida por la compañía para el Permiso de Servicio Militar. Al regresar a trabajar después del permiso, el empleado debe presentar documentos de pago por el servicio militar para que el Empleador pueda calcular la diferencia del pago.
  - c. el Empleador y el empleado deben de ser gobernados por las cláusulas de la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de las Fuerzas Armadas (USERRA), como sea enmendada, y las regulaciones estatales y federales aplicables.
8. **Permisos de ausencia parentales.** Un empleado que es elegible para beneficios y ha sido empleado por el Empleador durante doce (12) o más meses consecutivos, ambos a partir de la fecha de nacimiento / adopción, es elegible para cuatro (4) semanas de licencia parental pagada, pagada al 100% de pagar, incluidos los ingresos por incentivos, si los hay. Los ingresos por incentivos durante el permiso parental remunerado se basarán en los ingresos por incentivos promedio del empleado durante el período de 12 meses anterior. El permiso parental remunerado se aplica a los Empleados que se convierten en nuevos padres a través del nacimiento o la adopción de un hijo de 17 años o menos, incluidas las madres biológicas, los padres biológicos y los padres adoptivos. Las licencias se realizarán simultáneamente con FMLA y las leyes de licencia estatales o locales.

## **ARTÍCULO 28. LUTO**

- 1. En caso de fallecimiento de un familiar inmediato del Empleado, la Compañía proporcionará a cualquier Empleado elegible en el turno A o C cuatro (4) días de licencia por duelo remunerados, y en el turno B o D con tres (3) días de licencia por duelo remunerados. La familia inmediata se define como padres, cónyuge, pareja de hecho, hermano, hijo (adoptado, adoptivo, padrastro), abuelos y nietos, incluidos los padrastros y los parientes políticos.

2. En caso de fallecimiento de uno de los padres, hijos o cónyuge del empleado, a petición del empleado, el Empleador aprobará hasta dos (2) semanas laborales de licencia no remunerada y/o tiempo de vacaciones disponible además de los días de duelo remunerados; Se puede aprobar tiempo adicional no remunerado a discreción de la gerencia.
3. El periodo del permiso por luto iniciará inmediatamente después que el empleado es notificado de la muerte del familiar inmediato a menos que el empleado solicite una fecha después debido a circunstancias atenuantes. La compañía se reserva el derecho de solicitar prueba.

## **ARTÍCULO 29. PERMISO PARA SERVIR EN UN JURADO**

1. Si un empleado es llamado para servir en un jurado, el Empleador compensará la diferencia entre el pago para ser miembro de un jurado y su tarifa regular base en un promedio de 6 semanas de hasta treinta (30) días del calendario. Si, después de completar el primer día de trabajo, se llama a un empleado al servicio de jurado, el Empleador compensará la diferencia salarial entre el pago del servicio de jurado y su tasa de pago base regular por hasta treinta (30) días calendario. Para ser elegible para el pago del deber del jurado, un empleado debe presentar su talón de pago del deber del jurado a su supervisor. Los empleados deben de proveer un mínimo de 48 horas de notificación de haber sido llamados a servir en un jurado y mostrar su citación Judicial. Se les dará la oportunidad a los empleados como sea necesario para que contacten a la Corte en los horarios señalados para determinar la necesidad de servir en la Corte.

## **ARTÍCULO 30. DESPIDOS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

1. Ningún empleado amparado por este Acuerdo será despedido o disciplinado excepto por una causa justa, a menos que el despido sea a consecuencia de actos que incluyan, pero no estén limitados a intoxicación, mala conducta flagrante, violación a la póliza de un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol, violación a la póliza de armas, violencia en el lugar de trabajo, robo, e insubordinación.

2. Excepto a disposiciones establecidas en el Párrafo 1, ningún empleado será despedido después de haber completado su periodo de prueba de noventa (90) días sin la aplicación de los pasos disciplinarios descritos a continuación:

a. Rendimiento y Conducta:

<u>Primera ofensa:</u>	1ra advertencia escrita
<u>Segunda ofensa:</u>	2da advertencia escrita
<u>Tercera ofensa:</u>	Advertencia escrita final
<u>Cuarta ofensa:</u>	Despido

3. Causa Justa para la aplicación de los pasos disciplinarios incluirá cualquier violación de las reglas y regulaciones publicadas.

4. Si los empleados no llaman y no se presentan a trabajar hasta tres (3) días consecutivos la Compañía lo considerará como abandono de trabajo y por lo tanto terminara el empleo como una renuncia voluntaria.

5. Más allá de los treinta (30) días calendario, los nuevos empleados no podrán ser despedidos por su desempeño en un departamento hasta que hayan completado las horas de capacitación asignadas para ese departamento.

6. La advertencia más antigua en el expediente de un Empleado será eliminada del proceso activo de disciplina si el empleado cumple con seis (6) meses de empleo de no recibir ninguna advertencia.

7. La Compañía hará un esfuerzo de buena fe para brindar servicios de traducción a pedido de los asociados.

## **ARTÍCULO 31. PÓLIZA DE NO CULPABILIDAD DE ASISTENCIA**

Habrá en efecto una Póliza de no Culpabilidad de Asistencia para todos los empleados que puedan estar ausentes como se indica a continuación:

1. Once (11) A y C / Nueve (9) B y D días de ausencia en cada año calendario de este Acuerdo pueden tomarse sin indicar un motivo, todo lo cual se puede dividir en incrementos de la siguiente manera..

2. Incluido en los Once (11) A y C, se puede utilizar un total de cuatro (4) en incrementos de (1) día completo y siete (7) en incrementos de un cuarto (1/4) / Incluido en los Nueve (9) B & D días, se pueden usar un total de dos (2) en incrementos de un (1) día completo y siete (7) se pueden usar en incrementos de un cuarto (1/4).
3. Días completos y cuartos de día.
  - a. Días completos: la ausencia de un día completo contará como una (1) ausencia.
  - b. Cuartos de día:
    - i. Las llegadas tarde al trabajo de un (1) minuto a la mitad del turno, o el retraso de un receso para comer o la salida temprana del trabajo de un (1) minuto al final del turno, contarán como dos (2) cuartos de punto.
    - ii. Llegadas tardías al trabajo de un (1) minuto a dos (2) horas (A y C)/3 horas (B y D) al comienzo del turno o tarde regresos al trabajo después de un receso de comida de uno (1) minuto a dos (2) horas (A y C) /3 horas (B y D), hasta el final del turno contará como un (1) punto de cuarto día.
4. Asistencia sin fallas se basa en el año calendario y se renueva el primero de enero.
5. La terminación del empleo se producirá una vez que un Empleado haya excedido el número de días de ausencia indicado en 31.1 o incrementos de los mismos según 31.2.
6. Las siguientes ausencias se excluirán en el Programa de asistencia sin fallas:
  - a. días de beneficios pagados (tales como vacaciones pagadas y días personales, días feriados pagados, tiempo de enfermedad pagado y licencia de duelo pagado);
  - b. permisos de ausencia aprobadas de conformidad con el artículo 24, incluidos permisos personales aprobados y permisos de ausencia médicas autorizadas.

- c. permisos de ausencia para el servicio de jurado, ya sea que estén o no compensadas en virtud del Artículo 26;
  - d. permisos de ausencia aprobadas que se tomaron para asistir a citas del USCIS (anteriormente conocido como INS) respaldadas por documentación.
7. Los asociados pueden registrarse hasta cinco (5) minutos tarde al regresar del almuerzo sin incurrir en falta de culpa; sin embargo, no se pagará dicho tiempo antes del fichaje.

## **ARTICULO 32. DELEGADOS Y COMITÉ**

1. El Sindicato tendrá el derecho de certificar al Empleador los empleados designados como Delegados y otros empleados a ser designados como miembros del Comité de Delegados.
2. Generalmente habrá un delegado por departamento principal por turno. Las partes acordaran el número de dichos departamentos, y los ajustarán de acuerdo con cambios a el número de personas o la estructura de las instalaciones.
  - a. Los delegados solo funcionarán en el departamento para el cual ellos son designados por el Sindicato, excepto que el Sindicato podrá asignar delegados adicionales, limitados al número de los diferentes lenguajes hablados, quienes hablan idiomas aparte del inglés para actuar en lugar del delegado regular cuando se necesite.
  - b. Cuando un Delegado esté ausente el Jefe de los Delegados de ese turno designará un delegado para que asista, el Presidente del Sindicato o el Vicepresidente, como han sido designados por el Sindicato podrán actuar en su lugar.
3. El Sindicato notificará al Empleador de los delegados por escrito.
4. Los Empleados deben de solicitar la presencia de un Delegado si ellos eligen tener representación durante la discusión de una queja, despido, o entrevista

investigativa. Los empleados serán notificados de su derecho de tener un delegado presente durante la discusión de la queja, despido, o entrevista investigativa. Si un delegado de departamento no está disponible o no habla el idioma principal del Empleado, y el Empleado solicita un delegado específico, el Empleador hará un esfuerzo de buena fe para que ese delegado esté disponible.

5. Los delegados no podrán tratar asuntos del Sindicato fuera de la investigación y de gestionar quejas durante horas de trabajo y notificarán a sus supervisores los cuales no negaran sin razón el permiso para dejar su área de trabajo por dicho propósito. Los delegados le notificarán a su supervisor de su regreso al área de trabajo.

### **ARTÍCULO 33. HUELGAS DE AFILIADOS DE WORKERS UNITED, SEIU**

1. Se considerará una violación de este Acuerdo por parte del Sindicato o cualquier individuo empleado de la unidad de negociaciones, si algún empleado de la unidad de negociación se rehúsa a entrar al establecimiento del Empleador en contra del cual un afiliado del Sindicato de Workers United representando otro establecimiento de otro Empleador, estará realizando una huelga auténtica.

### **ARTÍCULO 34. EXAMINACIÓN DE EXPEDIENTES**

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

### **ARTÍCULO 35. NO DISCRIMINACIÓN**

1. El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado será tratado con dignidad y respeto.
2. No habrá discriminación en la contratación o en términos y condiciones de empleo debido a raza, color, origen nacional, religión, sexo, orientación sexual, género, identificación o expresión de género, estado civil, estado militar o veterano, creencias políticas, ascendencia, información genética, edad, discapacidad o cualquier otro estado legalmente protegido por la ley estatal y / o federal.

### **ARTÍCULO 36. SALUD Y SEGURIDAD**

1. Por este medio se acepta que el Empleador y el Sindicato reconocen la importancia de la salud y seguridad de los empleados. Con esa finalidad, habrá un Comité conjunto y representativo de Salud y Seguridad (o comités en los varios turnos), cuyo número de miembros será acordado mutuamente pero el cual incluirá representantes de todos los turnos. El comité se reunirá mensualmente. El Empleador y el Sindicato cada uno nombrarán un copresidente del comité quien juntamente será responsable de preparar agendas para las reuniones, se asegurará de darle seguimiento y de realmente presidir las sesiones. El Comité de Salud y Seguridad será notificado de todos los accidentes que ocurran en las instalaciones. Las investigaciones de los accidentes serán conducidas conjuntamente de acuerdo a la póliza actual y los resultados serán reportados al comité de seguridad. El comité hará recomendaciones sobre procedimientos para prevenir dichos accidentes en el futuro.
2. El comité revisará incidentes de accidentes industriales y posibles riesgos de seguridad. El Comité, en base a su informe, recomendará, al Gerente General formas y medios para mejorar la seguridad de las condiciones de trabajo.

### **ARTÍCULO 37. PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA**

1. Excepto según se disponga de otra manera expresamente en este Acuerdo, se entiende y acuerda que el Empleador tiene derecho a todos sus derechos,

privilegios y prerrogativas de gerencia.

## **ARTÍCULO 38. INVALIDEZ DE UNA PARTE DEL ACUERDO**

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

## **ARTÍCULO 39. REGLAS DE ESTÁNDARES DE INGENIERÍA**

1. Descontinuación de las normas de producción: una vez que se han establecido los estándares de producción, no se pueden cambiar, excepto de conformidad con las siguientes disposiciones. Si Marshalls Phoenix AZ decide suspender cualquiera o todos los estándares de producción, se le otorgará al sindicato un aviso por escrito de al menos sesenta (60) días especificando los motivos de la interrupción. Si tal suspensión daría lugar a que un miembro de la unidad de negociación perdiera cualquier pago, el sindicato y Marshalls Phoenix AZ comenzarán a negociar, siempre que las ganancias de los empleados afectados estén en un círculo rojo hasta que se completen las negociaciones.
2. Cambios en los estándares de producción: cualquier método, diseño de equipo o cambios de seguridad harán que los estándares y métodos sean revisados y esta revisión se comunicará al Sindicato Local y a los empleados afectados, y a la vez se brindará por escrito a los Union Analysts y el Delegado Principal. El empleador proporcionará un desglose elemental detallado con los tiempos normales para cada elemento para el estándar propuesto y actual para el trabajo, destacando por medio de un análisis separado o tabla de comparación exactamente qué métodos, condiciones o especificaciones han cambiado y proporcionando toda la documentación de respaldo para estos cambios. Si la unión desafía con éxito el estándar, se notificará a los empleados afectados.

3. Unión y empleados acceso a información sobre producción, calidad y estándares de producción: a los empleados individuales se les proporcionará una copia actualizada de los métodos de trabajo preferidos en inglés y materiales de trabajo escritos en dos idiomas (inglés y español). Esta información también estará contenida en una carpeta ubicada en cada departamento. Los empleados también, dentro de las veinticuatro (24) horas posteriores a la solicitud, recibirán una copia de sus informes de producción que incluirá todo el tiempo de inactividad, tiempos normales para cualquier trabajo que hayan realizado y toda otra información necesaria para verificar que su eficiencia semanal ha sido calculada correctamente.
4. Acceso del ingeniero sindical a la instalación: el sindicato podrá traer, con previo aviso, su propio ingeniero a la instalación. Además de tener acceso a toda la información de todo de OSHA y información relacionada con cualquier cambio de método e incluyendo recibir copias de todas las pólizas escritas de tiempo de inactividad/tiempo indirecto, el ingeniero sindical tendrá el derecho de observar, realizar estudios de tiempo, entrevistar a los empleados, supervisores y gerentes. Además, la unión se reserva el derecho de traer a su propio ingeniero a la instalación, con aviso previo, en el caso de una norma impugnada, o una norma nueva o descontinuada.
5. Normas de producción para hacer referencia a las mejores prácticas: El empleador y el sindicato acuerdan que es el mejor interés de todos desarrollar estándares de producción que hagan referencia a las mejores prácticas, regulaciones de OSHA y los principios de diseño ergonómico. Estos principios se incorporarán en desgloses elementales, redacciones de trabajos y métodos preferidos. Ninguno de estos requerirá que un empleado viole una norma establecida de salud o seguridad. Se establecerá una posición del Comité Conjunto para supervisar y revisar los estándares de ingeniería y las mejores prácticas.
6. Condiciones de inactividad y fuera de estándares: Se proporcionarán instrucciones por escrito a cada empleado, en inglés y español para el tiempo de inactividad, el tiempo indirecto o fuera de los estándares. Todos los empleados bajo estándares de producción tendrán una copia de la política que incluye todas las actualizaciones en inglés y español. El local sindical también recibirá una copia de estas instrucciones. Cuando un empleado experimenta tiempo de inactividad más allá de lo inevitable permitido, este tiempo de inactividad se informará a través de AIL. Los empleados autograbarán las entradas indirectas

electrónicamente durante su turno. Cualquier ajuste o no aprobación de la entrada original del empleado se comunicará al asociado con los motivos del cambio. Se le brindará al empleado la oportunidad de firmar el reconocimiento de cualquier cambio, y tendrá la oportunidad de presentar una queja.

7. Procedimiento para desafiar los estándares de producción: Antes de que el Sindicato pueda impugnar cualquier estándar individual establecido de conformidad con esta sección, debe haber un juicio justo de treinta (30) días calendario. Estos días no necesitan ser consecutivos. Durante ese tiempo, se suspenden los plazos de queja contractuales. Si después del juicio justo, el Sindicato cree que el estándar es injusto, el empleador proporcionará toda la documentación sobre cómo se desarrollaron los estándares y todos los informes de producción diaria de todos los empleados que trabajaron bajo este estándar durante el período de prueba justa, así como cualquier documentación similar bajo estándares preexistentes pero relacionados. El comité conjunto de normas de ingeniería tendrá diez (10) días calendario para revisar la información y hacer una recomendación. Si el comité no lo resuelve, la desaprobación pasará al paso tres en el procedimiento de agravios.
8. Capacitación de empleados: Todos los empleados que estarán trabajando bajo los estándares, incluyendo los empleados temporales, recibirán la capacitación adecuada en métodos de trabajo y cómo funcionan los estándares de producción. El empleador pagará por esta capacitación y los materiales de capacitación se proporcionarán en dos (2) idiomas (inglés y español).
  - a. El sindicato y el empleador trabajarán para establecer un capacitador de entrenadores certificado, en todas las áreas para ayudar en la capacitación de un empleado: también el sindicato y el empleador acuerdan que solo los empleados con experiencia serán permitidos a entrenar, y el capacitador quien transfiere a otro departamento tendrá que capacitarse en los métodos antes de actuar como capacitador en el nuevo departamento. El período de prueba es de noventa (90) días para nuevos empleados.
  - b. Nuevos empleados: Nuevos empleados bajo entrenamiento serán elegibles para ganar incentivos a partir de treinta (30) días de empleo.
  - c. Trabajadores actuales: Los trabajadores actuales que están en capacitación para una nueva función de trabajo no cambiarán al nuevo

pago de incentivo hasta que completen su ciclo de capacitación. Los empleados pueden, a su discreción, optar por no participar en el estándar de tiempo de capacitación protegido pagado al promedio de sus seis (6) semanas anteriores por la oportunidad de ganar inmediatamente un pago de incentivo.

- d. Re-Capacitar: Los trabajadores que están calificados y/o capacitados para una función de trabajo en particular pero no han desempeñado la función de trabajo durante al menos 90 días tendrán la oportunidad, previa solicitud, de realizar su pedido inicial en el área transferida en el tiempo protegido durante el cual estarán pagó el promedio de las seis (6) semanas, en áreas que no procesan pedidos, a esos mismos empleados se les otorgarán dos horas de tiempo indirecto en el área transferida, excepto en las áreas de equipo. Cualquier empleado que regrese de un Permiso de Ausencia/VTO/Vacaciones recibirá un nuevo entrenamiento de acuerdo con el período de capacitación.
9. Union Analysts: El sindicato y el empleador acuerdan tener dos (2) analistas sindicales que serán capacitados en todo el proceso, desde métodos hasta estándares elementales y KVI. Estos empleados serán elegidos por el sindicato, con el sindicato y el empleador lo aprobarán conjuntamente. Incluido en las funciones de este empleado será asegurar que los estándares se apliquen de manera justa. Trabajarán con el ingeniero del empleador en todas las revisiones. Estos empleados serán pagados por el empleador. El empleador capacitará y equipará a estos empleados de acuerdo con las recomendaciones del empleador y los ingenieros de la unión.
10. Pago promedio: El salario promedio es el salario promedio de seis (6) semanas acumuladas, incluido el salario base más el incentivo.
11. Tiempo libre pagado: Pagar por todo el tiempo libre para los empleados que se miden bajo el estándar de ingeniería se basará en el salario promedio del empleado durante las seis (6) semanas anteriores.
12. Pago de incentivos por tiempo indirecto: El pago incentivo para los empleados que se miden bajo el Estándar de ingeniería pero que solo tienen tiempo indirecto para un período de pago se basará en el salario promedio del empleado durante las seis (6) semanas anteriores.

13. Horas extras: Las horas extras se basarán en el salario por hora del empleado, incluyendo el incentivo semanal.
14. Comité de Enfoque de ES: Las reuniones del Comité de Enfoque de ES se llevarán a cabo dos veces por semana hasta 2019 con auditorías de métodos periódicos realizadas como parte de la reunión, de ahí en adelante las reuniones de los comités se llevarán a cabo mensualmente.
15. “Go Live”. Los incentivos entrarán en vigencia en un departamento una vez que los estándares del departamento hayan sido validados y revisados con el Comité Conjunto.
16. Disciplina. El rendimiento de las normas de ingeniería se rastreará por separado de otra disciplina.
17. PIP. Antes de cambiar los procedimientos del programa “PIP” la Compañía y el Sindicato se reunirá para discutir dichos cambios.

#### **ARTÍCULO 40. TOTALIDAD DEL ACUERDO**

1. Se acuerda y se entiende mutuamente que este Acuerdo representa la totalidad del Acuerdo de las partes y que no será enmendado a menos que un Acuerdo por escrito específico sea firmado por ambas partes.

## **ARTÍCULO 41. VENCIMIENTO Y RENOVACIÓN**

Este Acuerdo entrará en vigencia del 1° de julio del 2023 hasta e inclusive el 1° de julio del 2026, y continuará año con año de allí en adelante, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito a la otra parte por lo menos sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento del 1° de julio del 2026, o por lo menos sesenta (60) días antes del 1° de julio de cualquier año subsiguiente en el que se desee alterar, enmendar o terminar este Acuerdo.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, las partes han dado lugar de que este Acuerdo se firme a partir de la fecha establecida por sus representantes debidamente autorizados.

[Firma]

Rhianna Farmer por Marshalls Distribution Center, Phoenix, AZ

[Firma]

Jack Mahoney por Western States Regional Joint Board, Local 289A

## **COMITÉ NEGOCIADOR DE LA UNIÓN**

Lisa Lopez

Tuach Ruon

Trina Arciniega

Teresa Lopez

Moriah Espinoza

Yerena Ruiz

Sid Sinaei

Iliana Guerrero

Melissa Canales

Hasan Kadhim

## **CARTA ADJUNTA: TIEMPO DE CAMINATA**

En caso de que sea necesario ajustar el tiempo de caminata para un departamento, las partes se reunirán para discutir la modificación del memorando de entendimiento sobre este asunto de mutuo acuerdo.

[Firma]

Rhianna Farmer por el Empleador

[Firma]

Jack Mahoney por el Sindicato

## **CARTA ADJUNTA: AJUSTOS SALARIALES DE ÚNICA VEZ**

La tarifa inicial para las nuevas contrataciones aumentará a \$18.50 por hora a partir del 1 de julio de 2023. Todos los asociados contratados a partir del 1 de julio de 2023 aumentarán a \$18.50 como tarifa base por hora, pero no menos de un aumento de \$1.75, que incluye cualquier aumento salarial general contractual.

[Firma]

Rhianna Farmer por el Empleador

[Firma]

Jack Mahoney por el Sindicato