

**ACUERDO/CONTRATO PARA CONTRATISTAS DE MANTENIMIENTO**  
**DEL NORTE DE CALIFORNIA**  
**DEL 1<sup>RO</sup> DE MAYO DE 2024 AL 30 DE ABRIL DE 2028**

**ESTRUCTURA DE ESTE ACUERDO**

El Acuerdo de Contratistas de Mantenimiento del Norte de California cubre tanto el Área de la Bahía como el Área de Sacramento, tal como se define a continuación. El Acuerdo se divide en las siguientes secciones principales:

1. Cuerpo principal del Acuerdo: Disposiciones de lenguaje no económico. Todo el lenguaje que se muestra en tipografía normal se aplica tanto al Área de la Bahía como al Área de Sacramento. Los artículos, secciones y subsecciones que se aplican solo a una de las dos áreas siguen una declaración que indica cuál de las dos áreas se aplica.
2. Apéndice A: Disposiciones económicas del Área de la Bahía. El Apéndice A muestra el paquete económico total para cada tipo de lugar de trabajo, así como las disposiciones que se aplican a todos los sitios del Área de la Bahía. Las Cartas de Entendimiento complementarias del Área de la Bahía que especifican las condiciones en sitios particulares se publican por separado.
3. Apéndice B: Disposiciones económicas del Área de Sacramento. El Apéndice B muestra el paquete económico total para cada tipo de lugar de trabajo, así como las disposiciones que se aplican a todos los sitios del Área de Sacramento. Los Apéndices de Sacramento que especifican las condiciones en sitios particulares se publican por separado.
4. Apéndices adicionales y Cartas de Entendimiento complementarias. Estas normas se aplican tanto al Área de la Bahía como al Área de Sacramento. Se incluyen los siguientes apéndices y cartas de entendimiento complementarias:

Apéndice C	Fondo Nacional de Pensiones de la Industria del SEIU
Apéndice D	Fondo Fiduciario de Cooperación Laboral-Gerente de la Industria del Mantenimiento
Apéndice E	Carta de Entendimiento complementaria sobre la subcontratación de contratistas de empresas comerciales minoritarias
Apéndice F	Disposiciones sobre beneficios de conformidad con la legislación
F-1	Licencia por enfermedad: Ley de California de Lugares de trabajo saludables y Familias saludables de 2014
F-2	Cobertura de valor mínimo de conformidad con la legislación de atención médica
Apéndice G	
G-1	Disposiciones especiales sobre acoso sexual y mala conducta
G-2	Protocolo de salario y horas
G-3	Exención de las disposiciones del Código Laboral de California 238.5
G-4	Exención de SB93
Apéndice H	Incorporación de acuerdos sobre el proceso de reconocimiento
Carta de Entendimiento:	Carga de Trabajo
Carta de Entendimiento:	Programa piloto de retención de trabajadores
Carta de Entendimiento:	Salud y seguridad durante la pandemia
Apéndice I	Lista de Empleadores Signatarios

# **ACUERDO/CONTRATO DE CONTRATISTAS DE MANTENIMIENTO DEL NORTE DE CALIFORNIA**

## **ACUERDO/CONTRATO**

El presente Contrato o Acuerdo se realiza y entra en vigencia el 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024 por y entre los Empleadores signatarios de aquí en adelante referidos como el "Empleador" y el Sindicato Internacional de Empleados de Servicio o "Service Employees International Union, United Service Workers West", de aquí en adelante referido como el "Sindicato" o la "Unión" (sucesor de SEIU, Local 1877, también conocido como "SEIU-USWW").

El Empleador reconoce al Sindicato como el único representante de negociaciones colectivas para sus empleados dentro de los Condados específicamente definidos de Santa Clara, San Mateo, Alameda, Contra Costa (de aquí en adelante referidos como el "Área de la Bahía"), y Sacramento, Yolo, y Placer (de aquí en adelante referidos como el "Área de Sacramento") en el Estado de California. Este Acuerdo es el sucesor del anterior Acuerdo de los Contratistas de Mantenimiento del Norte de California y del anterior Acuerdo de los Contratistas de Mantenimiento del Área de la Bahía y del Acuerdo del Área de Sacramento. Cualquier otro Acuerdo de negociación colectiva entre cualquier Empleador signatario y el Sindicato dentro de la jurisdicción geográfica de este Acuerdo permanecerá separado de este Acuerdo.

El Empleador estará obligado por cada uno de los siguientes acuerdos en caso de que el Empleador realice un trabajo dentro de las áreas geográficas sujetas a esos acuerdos: el Acuerdo de Contratistas de Mantenimiento del Sur de California de 2024, o el sucesor de ese Acuerdo

## **ARTÍCULO I – NO DISCRIMINACIÓN Y NO ACOSO**

1.1 El Sindicato y el Empleador acuerdan que no deben discriminar contra ningún aspirante o empleado al contratar, ascender, asignar, llamar para que regrese a trabajo o al descansar por falta de trabajo, o debido a la raza, color, ascendencia, religión, credo, país de origen, edad, sexo, género, incapacidad física o mental (según se define en la Ley de Americanos con Incapacidad), estado civil, estado militar o de veterano, estado de maternidad, orientación sexual, información genética, identidad de género, o expresión de género. Ningún empleado o aspirante a empleo cubierto por este Acuerdo deberá de ser discriminado en su contra debido a su membresía en el Sindicato o actividades a favor del Sindicato.

El Empleador y el Sindicato acuerdan además cumplir con todas las leyes federales, estatales, y locales aplicables que tienen como fin prevenir la discriminación contra cualquier empleado o candidato para empleo por su raza, color, religión, sexo, edad, nacionalidad, discapacidad, estado de veterano, actividad de Delegado Sindical, o actividad sindical.

El Empleador y el Sindicato acuerdan que no tomarán ninguna represalia contra cualquier persona que presente, o ayude a otra persona a presentar, una queja sobre la violación de dichas leyes.

Cuando el género masculino es usado en este Acuerdo se deberá considerar que incluye al género femenino y viceversa según sea el caso.

- 1.2 El Sindicato, los empleados y el Empleador están comprometidos a proporcionar un ambiente de trabajo que esté libre de hostigamiento ilegal. Esto incluye acoso basado en cualquiera de las siguientes categorías: raza, color, religión, sexo, país de origen, ascendencia, edad, orientación sexual o estado civil. Cualquier empleado que crea que ha sido acosado, inmediatamente debería reportar los hechos al Empleador. Cualquier persona que sea encontrada por el Empleador que ha acosado a otra en violación de esta norma, estará sujeta a disciplina.
- 1.3 Prohibido el Favoritismo. En virtud de este Acuerdo, todas las formas de favoritismo por parte de las partes de este Acuerdo están prohibidas.
- 1.4 En este Acuerdo se utilizan los pronombres de género neutro "ellos", "ellos", "suyos" y "sus". Se considerará que dichos pronombres se refieren a una sola persona de cualquier género o a varias personas, según el contexto.

## **ARTÍCULO II – RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO**

### 2.1 Alcance de la Unidad de Negociación

El Empleador reconoce al Sindicato como el único agente de negociación colectiva para todas las personas que están bajo la jurisdicción del Sindicato en todos los establecimientos o comercios en que el Empleador esté actualmente, o que pueda servir en el futuro bajo contrato o de otra manera; asimismo, el Empleador acuerda pagar los salarios y a que sus empleados trabajen bajo los términos y condiciones de empleo establecidas de aquí en adelante. Las partes han acordado que las clasificaciones cubiertas por este Acuerdo excluyen a empleados de oficina, supervisores y empleados de la gerencia.

Las clasificaciones cubiertas por este Acuerdo incluyen las siguientes:

Para el Área de la Bahía:

- Conserje/Empleado de Limpieza (Janitor)
- Mayordomo/Líder
- Trabajador de Servicios Públicos/Utilidades
- Encerador/Técnico de Pisos
- Barredora Motorizada
- Limpiador de Ventanas
- Portero de Día

Para el Área de Sacramento:

Conserje/Empleado de Limpieza (Janitor)  
Mayordomo/Líder  
Trabajador de Servicios Públicos/Utilidades/ Encerador  
Portero de Día

2.2 Autoridad de los Mayordomos

El Empleador no deberá autorizar a los mayordomos ni a otros empleados a realizar las funciones de supervisor (ej. contratar, despedir, imponer medidas disciplinarias, establecer salarios o beneficios, definir horarios o áreas de trabajo permanentes, evaluar empleados, ajustar quejas o divulgar información confidencial de los empleados). Además, no tendrán acceso a la siguiente información sobre los empleados: tasas de salarios u otra información de nómina, números de Seguro Social, registros de disciplina o evaluación. El Empleador se asegurará de que todos los líderes o Mayordomos reciban la capacitación adecuada en lo que respecta al acoso prohibido.

2.3 El Empleador y el Sindicato acuerdan establecer un Comité conjunto para tratar la posible organización por parte del Sindicato de empleados de limpieza no afiliados al Sindicato en los condados del Norte de California no cubiertos por este Acuerdo.

2.4 Otros Acuerdos Colectivos de Trabajo

Si el Empleador obtiene un contrato para proporcionar servicios de limpieza a una cuenta comercial fuera de la jurisdicción de SEIU-USWW, y los servicios de propiedad en dicho edificio están regidos actualmente por un acuerdo de área con SEIU Local 1, SEIU - Texas, SEIU Local 6, SEIU Local 26, SEIU 32BJ, SEIU Local 49, SEIU Local 105 o SEIU Local 87, entonces el Empleador asumirá el acuerdo de área del SEIU Local vigente en ese edificio. Esta disposición no cambiaría el alcance del reconocimiento de dichos acuerdos de área. A pedido del Empleador, el Sindicato proporcionará de inmediato una copia de cualquier contrato al que se haga referencia en esta Sección. "Acuerdo de área" como se usa en este documento se refiere a un acuerdo de negociación colectiva que cubre el trabajo de limpieza que está firmado por múltiples empleadores y cubre múltiples sitios en ese mercado.

Se acuerda mutuamente que esta disposición se aplica cuando el Empleador adquiere una nueva cuenta comercial dentro de la jurisdicción de otro sindicato local de SEIU donde dicha cuenta operaba como un sitio sindical antes de la transición de la cuenta. Esta disposición no se aplica si el Empleador adquiere una nueva cuenta comercial en un mercado geográfico donde el Empleador no es signatario del acuerdo de área, donde dicha cuenta no operaba bajo el acuerdo de negociación colectiva de área antes de la transición de la cuenta. Y esta disposición no se activa por las cuentas existentes del Empleador en aquellos mercados geográficos donde el Empleador no es ya signatario del acuerdo de negociación colectiva de área.

2.5 Además de lo anterior, a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, el Empleador no reconocerá voluntariamente ni firmará ningún Acuerdo Colectivo de Trabajo con otro sindicato o con un sindicato local diferente en violación del Artículo II, Sección 2.1 (Reconocimiento Sindical). No obstante lo anterior, en los casos en que el Empleador asuma una nueva cuenta en la que otro sindicato represente a los empleados titulares, se seguirán los principios de sucesión o acreción conforme a la Ley Nacional de Relaciones Laborales, y las disputas serán resueltas por la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

**La siguiente Sección 2.6 sólo aplica al Área de la Bahía:**

2.6 Por la presente, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios United Service Workers West y las empresas signatarias de este Acuerdo Colectivo de Trabajo con SEIU-USWW acuerdan que el trabajo denominado "lavado a presión" queda excluido de la jurisdicción sindical.

**La siguiente Sección 2.7 sólo aplica al Área de Sacramento:**

2.7 A partir de las negociaciones para la sustitución de este Contrato, las partes acuerdan llevar a cabo negociaciones conjuntas entre el Sindicato y los Empleadores del Área de la Bahía y Sacramento. El Sindicato acuerda preservar las diferencias existentes entre las disposiciones que se aplican a las dos áreas, salvo que las partes lo acuerden. El Sindicato acuerda llevar a cabo negociaciones por separado respecto de cualquier disposición no económica que se aplique a una sola de las áreas y llevar a cabo dichas negociaciones por separado en el área geográfica correspondiente.

**ARTÍCULO III – CONTRATACIÓN Y EMPLEO**

**3.1 Seguridad Sindical**

- A. Como condición de empleo continuo, todos los trabajadores empleados por el Empleador en la unidad que está sujeta a este Acuerdo deben afiliarse y permanecer como miembros del Sindicato a más tardar treinta y un (31) días a partir de la fecha de contratación, o de la fecha de ejecución de este Acuerdo, la que venga después. Tras notificación del Sindicato de que algún empleado no está en buena estancia, el Empleador deberá despedir a dicho empleado dentro del período de diez (10) días de la fecha que recibe tal notificación, a menos que el empleado se ponga al día con el Sindicato antes de la expiración del período de diez (10) días, aquí mencionado, y antes de tal despido.
- B. El Sindicato y los empleados deberán en todo momento eximir al Empleador de cualquier acción o causa de acción que resulte de este Artículo 3 o de la dependencia del Empleador de la autenticidad o eficacia de tales tarjetas de autorización.

### 3.2 Contratación

- A. Cuando se necesiten empleados nuevos o adicionales. el Empleador deberá notificarle al Sindicato del número y de las clasificaciones de empleados necesitados.
- B. Los empleados a tiempo parcial tendrán prioridad en el orden de antigüedad dentro del lugar de trabajo sobre los nuevos empleados para ocupar cualquier puesto de tiempo completo que quede vacante o recién creado, siempre que dicho empleado esté calificado para realizar el trabajo. Los empleados que no estén programados regularmente (empleados "de guardia") serán considerados para puestos de tiempo completo, en lugar de nuevos empleados, siempre que estén calificados para realizar el trabajo.

Además de lo anterior, los empleados a tiempo parcial tendrán prioridad sobre las nuevas contrataciones para agregar a su turno cualquier horario regular de tiempo parcial que quede vacante o se cree recientemente, siempre que dicho empleado esté calificado para realizar el trabajo. Dichas horas se ofrecerán a los empleados de medio tiempo en el mismo sitio de trabajo por antigüedad, y luego a los empleados de medio tiempo en otros sitios de trabajo en la misma área geográfica.

Se deben ofrecer nuevas horas disponibles a tiempo parcial a los empleados a medida que estén disponibles.

- C. El Sindicato deberá remitir aspirantes a trabajos al Empleador para empleo sobre una base no discriminatoria, sin referencia a su membresía sindical o falta de dicha membresía, siempre que dicha remisión no sea afectada de manera alguna por las normas, reglas, estatutos, disposiciones constitucionales o cualquier otro aspecto u obligación de membresía sindical, normas o requisitos.
- D. Al contratar, el Empleador deberá de considerar dar preferencia a aspirantes previamente empleados en la Industria de Empleados de Servicio en el área del mercado laboral local. El Empleador será el único juez de los aspirantes y se reserva el derecho a rechazar a cualquier aspirante enviado por el Sindicato.
- E. El Empleador deberá darle al Sindicato la misma oportunidad que proporciona a todas las otras fuentes para que remita aspirantes aptos para empleo, siempre que el Empleador en la fecha de contratación le notifique al Sindicato el nombre y dirección de cada persona contratada. Si el Empleador utiliza una agencia de empleo que cobra una cuota con el propósito de asegurar empleados de conserjería, toda la cuota de dicha agencia de empleo que cubre a cada empleado deberá ser solamente asumida por el Empleador.

- F. Durante el empleo de cualquier persona, mientras tal persona no es todavía miembro del Sindicato, el Empleador deberá pagarle a dicha persona así empleada las tarifas de salario del contrato y proporcionarle todos los otros beneficios a los que el empleado tiene derecho. El Empleador deberá en todos los otros aspectos requerirle a dicho empleado que trabaje y cumpla con todas las reglas y regulaciones especificadas en el Acuerdo.
- G. El Empleador proporcionará, en el momento de la contratación, un Paquete de Nueva Contratación del Sindicato a todos los nuevos empleados. Este Paquete incluirá una solicitud de membresía. Otros documentos deberán incluir: 1) Información de bienvenida al sindicato para nuevos miembros (1 hoja); 2) Un enlace para obtener más información sobre el Sindicato, incluido el Acuerdo de negociación colectiva, y la información de contacto de los representantes del Sindicato y los Delegados del Sindicato en el área geográfica correspondiente.

Una vez que el empleado complete una solicitud de membresía durante el nuevo proceso de contratación, el Empleador deberá recopilar la solicitud de membresía y transmitirla al Sindicato. En caso de que el empleado recién contratado se niegue a firmar, el Empleador remitirá al nuevo empleado al Sindicato y notificará al Sindicato de inmediato.

- H. Una parte integral de la permanencia de cada empleado con el Empleador es la comprensión del contrato sindical y el papel del Sindicato en el entorno laboral. Como tal, cada nuevo empleado, como parte de su orientación, deberá asistir a una sesión obligatoria de quince (15) minutos donde recibirá una descripción general del Sindicato y su programa. La sesión se llevará a cabo durante el horario laboral y en el sitio por representantes del Sindicato, incluido un Delegado del Sindicato designado por el Sindicato, si está disponible. Estas reuniones se programarán como parte de las orientaciones que realiza el Empleador para grupos de seis (6) o más empleados nuevos.

El Sindicato acuerda dar al Empleador copias de los materiales que se utilizarán en dicha sesión, que pueden incluir, entre otros, una copia de las disposiciones del Acuerdo, una tarjeta de membresía del Sindicato y una lista de Delegados sindicales preparada por el Sindicato mostrando sus lugares de trabajo y números de teléfono. El Sindicato acuerda no desacreditar al Empleador durante esta sesión.

### 3.3 Retención de Empleados en Sitios no Sindicalizados

Cuando un Empleador se hace cargo del servicio de un establecimiento que no está siendo servido por un Contratista Sindical y el Sindicato puede demostrar que el cambio de contratista fue un resultado directo de los esfuerzos de organización del Sindicato, el Empleador deberá emplear empleados del contratista anterior en el sitio dentro de las especificaciones del sitio. El Empleador considerará a los empleados que no son retenidos para ser empleados en otro lugar en la compañía.

### 3.4 Período de Prueba

Todos los nuevos empleados serán sometidos a prueba durante un período de tiempo igual a su período de espera aplicable para la elegibilidad en los planes de salud y bienestar descritos en la Sección 13.3 y en los Apéndices A y B de este Acuerdo. Durante sus primeros sesenta (60) días hábiles, los nuevos empleados no podrán recurrir al procedimiento de agravios. Al finalizar sesenta (60) días hábiles, los nuevos empleados podrán recurrir al procedimiento de agravios. Los empleados no deberán alcanzar la antigüedad en el sitio de trabajo hasta que hayan completado sesenta (60) días hábiles. El período de sesenta (60) días hábiles durante el cual un nuevo empleado no tiene antigüedad en el sitio de construcción o acceso al Procedimiento de Agravios puede extenderse de mutuo acuerdo entre el Sindicato y el Empleador. La terminación por cualquier causa durante este período los primeros sesenta (60) días hábiles no estará sujeta al Procedimiento de Quejas/Agravios.

### 3.5 Puestos Temporales

Si un empleado que ha sido cesado, descansado o despedido (*laid off*) expresa su interés en aceptar un puesto temporal por escrito al Empleador, y el puesto es de al menos noventa (90) días de duración de una licencia documentada, entonces el Empleador hará esfuerzos razonables para llamar a empleados de tal lista en base a prácticas existentes. El Empleador sólo estará obligado a llamar a trabajar a los empleados despedidos que estén disponibles para el trabajo y con quienes el Empleador haya podido comunicarse. La cobertura temporal asignada a un empleado en situación de descanso/despido temporal puede cancelarse si el empleado es llamado nuevamente a trabajar a un puesto regular dentro de la duración de la cobertura temporal. En este caso, la cobertura temporal se reasignará a los demás empleados elegibles.

### 3.6 Empleados de Agencia

Se prohíbe al Empleador utilizar empleados pagados por Agencias de Temporales para cubrir puestos conforme a este Acuerdo por más de treinta (30) días en el trabajo, excepto en circunstancias donde se permita la subcontratación, según lo definido en este Acuerdo. Si un Empleador puede demostrar que incurriría en una multa de la Agencia de Temporales por contratar un empleado de la Agencia de Temporales después de treinta (30) días, podrá utilizar al empleado de la Agencia de Temporales hasta noventa (90) días, o hasta que no incurra en tal multa, lo que ocurra primero. El Empleador tiene prohibido utilizar la "rotación" de puestos de la Agencia Temporal para evadir la intención de este párrafo. Si un empleado de la Agencia Temporal es empleado por más de noventa (90) días en el puesto Temporal, dicho empleado se convertirá en un empleado permanente del Empleador y su fecha de antigüedad se establecerá como la primera fecha de empleo con el Empleador.

## **ARTÍCULO IV – DEDUCCIÓN AUTOMÁTICA DE CUOTAS SINDICALES**

### **4.1 Pago de iniciación de membresía y cuotas**

El Empleador, en el momento de la contratación, deberá informar a cada nuevo empleado que empieza bajo la cobertura del Acuerdo, de la existencia y términos del Acuerdo y de las obligaciones de membresía sindical de tal empleado. Además, el Empleador deberá, en el momento de la contratación, dar a cada nuevo empleado una copia de la Notificación a los Nuevos Empleados, un formulario de autorización y uno de solicitud de membresía. El Sindicato se compromete a proporcionar al Empleador copias de estas notificaciones.

### **4.2 Remesa Mensual**

El Empleador le proporcionará al Sindicato una lista por orden alfabético de la deducción automática cada mes, indicando en ella la cantidad para cada empleado y el nombre y la dirección del sitio de trabajo. El Empleador deberá añadir a esta lista el nombre, dirección y número de teléfono de la casa si está disponible y el número de seguro social y sitio de trabajo de cualquier nuevo empleado cuyo nombre no aparece en la lista de deducción automática de cuotas; asimismo, deberá someter los formularios de membresía del sindicato completados por los nuevos empleados. El Empleador eliminará los nombres de empleados que ya no estén empleados. El Sindicato se compromete a mantener un enlace seguro (por ejemplo, Dropbox) para la presentación de la información requerida dentro de los seis (6) meses siguientes a la ratificación.

Las tarjetas de autorización serán distribuidas con el paquete de empleado. Los nuevos empleados que se rehúsen a firmar una tarjeta de autorización serán incluidos en la lista de deducción automática de cuotas.

Si un Empleador se hace cargo de un lugar de trabajo sindical existente, el Empleador deberá recolectar los formularios de membresía sindical firmados (incluido el COPE para los empleados que autorizan dichas deducciones) entregados a los empleados retenidos del Empleador anterior y enviar dichos formularios al Sindicato.

### **4.3 Una vez firmada la autorización del empleado, el Empleador se compromete a deducir del pago de cada empleado las cuotas sindicales, la tarifa de iniciación, balances y las contribuciones de COPE. Las cuotas serán deducidas en el primer período de pago de cada mes y serán remitidas al Secretario – Tesorero de SEIU, United Service Workers West para el 20 del siguiente mes. El Sindicato deberá notificarle al Empleador las cantidades que deberán ser deducidas del empleado por cuotas, tarifa de iniciación, balances, y contribuciones a COPE.**

### **4.4 La cuota mensual regular para los empleados regulares deberá deducirse del primer cheque de pago de cada mes. Por mutuo acuerdo entre el Empleador y el empleado, las cuotas mensuales pueden ser deducidas del primer y segundo cheque de pago de cada mes. Para los empleados regulares recién contratados, una cuarta parte del total de la cuota de iniciación y la cuota del primer mes serán deducidas del primer cheque de pago del empleado del segundo mes de empleo.**

El saldo de la cuota de iniciación será deducido en tres partes, que serán deducidas junto con las cuotas regulares cada mes.

- 4.5 Tanto el Sindicato como los empleados acuerdan eximir al Empleador de toda responsabilidad por cualquier acción o causa de acción que resulte de dichas posibles deducciones.
- 4.6 Las partes reconocen y aceptan que el término "autorización individual" según lo dispuesto en este Acuerdo incluye las autorizaciones creadas y mantenidas mediante el uso de registros electrónicos y firmas electrónicas de conformidad con las leyes estatales y federales. El Sindicato proporcionará prueba de que el Sindicato posee registros electrónicos de dicha membresía para dar pleno vigor y efecto a dichas autorizaciones.

El Empleador cumplirá con la autorización de un empleado para la deducción del cheque de pago de las cuotas, cuotas y/o contribuciones del sindicato, a menos que dicha autorización sea revocada de acuerdo con los términos del acuerdo de autorización firmado entre el Sindicato y el empleado, independientemente de si el empleado es miembro del Sindicato.

## **ARTÍCULO V – CUMPLIMIENTO**

### 5.1 Acceso Sindical

Al Representante Sindical se le deberá permitir que visite el edificio del Empleador con el fin de determinar si este Acuerdo está siendo observado o no. Este derecho se deberá ejercer razonablemente. El Representante Sindical deberá de reportarse al representante del Contratista antes de entrar al edificio. Si se necesita previa aprobación para la visita, el Empleador establecerá los procedimientos para las visitas. En el evento de que el Representante del Sindicato quiera ir a través del edificio, el Empleador puede enviar a un representante para que lo acompañe. Dicho Representante Sindical no deberá interferir con el curso normal del trabajo en el edificio. El Sindicato le notificará al Empleador con veinticuatro (24) horas de anticipación de tales visitas. Será responsabilidad del Empleador de proporcionarle al Sindicato con una lista de cuentas que requieren previa aprobación. Sujeto al consentimiento y aprobación del cliente, el Empleador deberá cooperar para organizar un lugar en el lugar de trabajo donde el representante del Sindicato pueda reunirse con los empleados.

### 5.2 Delegado Sindical

- A. El Empleador reconoce el derecho del Sindicato a elegir o nombrar Delegados Sindicales en todos los turnos con el propósito de monitorear este Acuerdo y representar empleados para tratar de resolver todos los problemas o disputas antes de que sean referidos al procedimiento de agravios.

El Sindicato le notificará por escrito al Empleador, con por lo menos diez (10) días de anticipación, en cuanto a quién será el Delegado y el alterno en cada sitio.

- B. El empleado puede solicitar la presencia de un Delegado Sindical cuando esté siendo suspendido o despedido o al recibir una advertencia por escrito. El Empleador debe conceder tal petición excepto cuando las circunstancias son tales que requieren de acción inmediata. En la ausencia de un Delegado Sindical, el empleado puede solicitar la presencia de otro empleado. El empleado tendrá la libertad de seleccionar al Delegado/la Delegada Sindical que desee entre los Delegados disponibles al momento de la reunión (en el mismo lugar de trabajo y en el mismo turno).

### 5.3 Tablero de anuncios del Sindicato

El Empleador deberá permitir que una parte del tablero principal ubicado en la oficina del Empleador o en la oficina central sea utilizado por el Sindicato para el propósito de anunciar avisos de asuntos oficiales del Sindicato. El Empleador también se compromete a permitir el anuncio de avisos oficiales en sitios donde hay cuatro (4) o más empleados cubiertos por este Acuerdo y sea razonablemente conveniente para que los empleados los observen, sujeto a la aprobación del cliente. El Sindicato acuerda que no distribuirá volantes, carteles, ni ninguna otra literatura dentro del edificio del cliente. El Empleador no quitará avisos de asuntos oficiales del Sindicato del tablero de anuncios.

- 5.4 El Sindicato reconoce la responsabilidad que se le impone como agente exclusivo de negociación de todos los empleados cubiertos bajo los términos de este Acuerdo, y, por lo tanto, se compromete a colaborar con el Empleador y prestará su apoyo para asegurar el esfuerzo honesto de un día completo de parte de cada uno de sus miembros a cambio de un día de pago; que apoyará al Empleador en sus esfuerzos por conservar materiales y suministros, mejorar la calidad del desempeño, ayudar en prevenir accidentes, y reforzar la buena voluntad entre el Empleador, empleado y Sindicato.

### **La siguiente Sección 5.5 únicamente aplica al Área de la Bahía:**

- 5.5 El Empleador hará los esfuerzos razonables para reunirse con los delegados sindicales hasta treinta (30) minutos por semana en horas de trabajo para revisar asuntos de interés. Los delegados sindicales también pueden hablar con empleados en sus propios lugares de trabajo dentro del período de treinta (30) minutos. Se entiende que los treinta (30) minutos a los cuales se refiere no tienen que ser a la vez sino que puede extenderse a lo largo de la semana. Si el representante del Empleador le pide al delegado sindical que hable con un empleado sobre un problema, el tiempo para hacerlo no contará como parte de los treinta (30) minutos.

## **ARTÍCULO VI – NO HUELGA/NO CIERRE PATRONAL**

- 6.1 Durante la vigencia de este Acuerdo, el Sindicato, sus agentes y sus miembros están de acuerdo, tanto en forma individual como colectiva, que ellos no deberán autorizar, causar, sancionar, ayudar, participar ni asistir a ninguna huelga, boicot, operación "tortuga" (disminución del ritmo de las operaciones), o paro laboral por alguna razón, incluyendo honrar a un piquete no autorizado de otro sindicato, que no ha sido debidamente autorizado por el Consejo Central Laboral ni tampoco deberán de tratar de impedir el acceso de ninguna persona a cualquier lugar de trabajo. El Empleador acuerda que durante el mismo período no se involucrará, causará, ni ayudará en un cierre patronal de los empleados del sindicato.
- 6.2 En caso de cualquier incumplimiento de esta Sección, la parte que incumple ya sea el Sindicato o el Empleador, de buena fe y sin tardanza, dejará públicamente de incumplir y tratará rápidamente de poner fin al incumplimiento.
- 6.3 Honrar las líneas de piquete del Sindicato: No será una violación de este Acuerdo ni será causa de acción disciplinaria para ningún empleado cubierto por este Acuerdo si se niega a cruzar o a trabajar detrás de cualquier línea de piquete establecida por causa de una huelga autorizada por el Concilio Central Laboral apropiado o por *Teamsters Joint Council # 7*.
- 6.4 El Sindicato acuerda no utilizar las visitas de acceso sindical programadas con previa notificación al Empleador para llevar a cabo actividades dirigidas al cliente, a los inquilinos o a los empleados del cliente del Empleador (incluyendo actividades o comunicación relacionada con el Empleador); sin embargo, esto no restringirá ni limitará el derecho del Sindicato a comunicarse directamente con los miembros del Sindicato.

## **ARTÍCULO VII – DERECHOS DE LA GERENCIA**

- 7.1 Explícitamente se acuerda que todos los derechos que ordinariamente son conferidos y ejercitados por el Empleador, excepto aquellos claramente cedidos aquí por el Empleador, son reservados y seguirán siendo conferidos al Empleador. Esto incluirá, esta lista sólo como un ejemplo no como una manera de limitar, el derecho de: administrar la empresa y dirigir la fuerza laboral, incluyendo el derecho de contratar y suspender, disciplinar o despedir empleados por una causa justa, el derecho de trasladar empleados de un departamento y/o clasificación a otro basado en la necesidad del Empleador; cesar o relevar empleados por falta de trabajo o por otras razones legítimas basadas en la necesidad del Empleador; promover y/o trasladar empleados a puestos y clasificaciones que no están cubiertas por este Acuerdo, con el entendimiento que los empleados dentro de la unidad de negociación no pueden ser obligados a tomar un puesto fuera de la unidad de negociación; hacer tales cambios operativos según el Empleador los

considere necesarios para la operación económica y eficiente de la empresa, incluyendo el derecho de cambiar la semana normal de trabajo, el número de horas normalmente trabajadas durante la semana de trabajo, la duración del día normal de trabajo, las horas de trabajo, la hora que comienza y termina cada turno o asignación y el número de turnos que se trabajarán; el derecho del Empleador de asignar responsabilidades y tareas; trasladar personas de puestos y/o clasificaciones no cubiertas por este Acuerdo a puestos y/o clasificaciones cubiertas por este Acuerdo; mantener disciplina y eficiencia; determinar el tipo de maquinaria y/o equipo a ser usado o proporcionado por el Empleador, la ubicación de las asignaciones de trabajo, dentro de los períodos de trabajo y los métodos y medios para conducir el negocio del Empleador; el derecho del Empleador de establecer, eliminar, combinar trabajos y clasificaciones; además de los derechos especificados anteriormente, el derecho del Empleador a evaluar a todos los empleados cubiertos por este Acuerdo, y el derecho del Empleador a subcontratar en base a las necesidades de la empresa como sea permitido bajo este Acuerdo.

- 7.2 En caso de conflicto entre una disposición de este Artículo VII y otra disposición de este Acuerdo, o entre una disposición de este Artículo VII y una disposición de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, la otra disposición de este Acuerdo o de la Ley Nacional de Relaciones Laborales prevalecerá.

## **ARTÍCULO VIII – SALARIOS Y MILLAJE**

### 8.1 Pago por Viajes

- A. A un empleado que se le requiera transportarse de un lugar a otro durante el desempeño de sus asignaciones de trabajo se le deberá pagar por todo el tiempo que le tome viajar entre dichos lugares.
- B. Un empleado a quien el Empleador le solicite o requiera que proporcione su propio vehículo de un lugar a otro deberá ser reembolsado. El complemento para gastos de millas recorridas será la tasa de millas estándar del IRS vigente para ese año.
- El cálculo del reembolso por dicho millaje empezará con el primer sitio de trabajo y deberá incluir todas las distancias manejadas a cada ubicación a partir de entonces.
- C. El Empleador deberá tener seguro de responsabilidad a terceros de no propietario en los vehículos en conexión con su trabajo.

**Las siguientes subsecciones D y E corresponden únicamente al Área de la Bahía:**

- D. Todos los pagos a los empleados de reembolso por el uso de sus propios vehículos serán pagados en cada período de pago, ya sea con un cheque por separado o junto con el cheque de nómina, el monto de dicho pago será especificado en el talón de pago.
- E. En caso de que el Empleador no cumpla con obtener el seguro de responsabilidad a terceros de no propietario, él asumirá toda la responsabilidad por todos los honorarios legales, costas judiciales, o daños incurridos por el empleado durante el uso de dicho vehículo en el transcurso de su trabajo.

**La siguiente subsección F corresponde únicamente al Área de Sacramento:**

- F. Todos los pagos a los empleados de reembolso por el uso de sus propios vehículos se deberán pagar por lo menos una vez al mes, ya sea con un cheque por separado o junto con el cheque de sueldo, el monto de dicho pago será especificado en el talón de pago.

**8.2 Trabajo Fuera de la Clasificación**

A cualquier empleado que se le requiera trabajar en una clasificación de pago más alta, fuera de su clasificación de trabajo y/o tarifa de pago, se le deberá pagar la tarifa de la clasificación más alta por todas las horas trabajadas en esa clasificación comenzando a partir de la segunda (2<sup>da</sup>) hora de realizar dicho trabajo.

**8.3 Escala de Sueldos: Ver el Apéndice A (página 55) para las tarifas de sueldos, diferenciales y aumentos salariales apropiados que aplican al Área de la Bahía. Ver el Apéndice B (página 100) para las tarifas de sueldos y aumentos salariales apropiados que aplican al Área de Sacramento.**

**8.4 Pago de Salarios**

A los empleados se les deberá pagar un mínimo de dos (2) veces por mes y cada Empleador deberá establecer días de pago definitivos; asimismo, los empleados deberán ser informados de los días de pago. Si el día de pago cae en un fin de semana, el Empleador hará todo lo posible para pagarles a los empleados el viernes anterior durante el día de trabajo. Los talones de pago mostrarán el saldo acumulado actual de vacaciones y licencias por enfermedad de cada empleado en cada período de pago.

**8.5 Desembolsos Por Salarios**

Todos los desembolsos por salarios deberán ser hechos por cheque con recibo, el cual debe mostrar el número total de horas trabajadas, la tarifa de pago, y una lista detallada de todas las deducciones hechas del tal. El Empleador, además, podrá ofrecer maneras alternativas de pago de acuerdo con la práctica actual.

Todos los empleados pueden elegir recibir sus talones de pago en forma física o electrónica.

- 8.6 Inspección de los Cheques de Pago por parte del Sindicato  
El Sindicato tendrá derecho a inspeccionar el cheque de pago de cualquier empleado cubierto por este Acuerdo después de que el mismo haya sido devuelto al Empleador por el Banco, y el Empleador pondrá la tarjeta de tiempo y los registros de nómina a disposición del representante del Sindicato cuando se pida en cualquier momento dentro de los doce (12) meses siguientes a la fecha de emisión. Se acuerda que esta sección solo se utilizará en caso de una disputa entre el Empleador y el empleado sobre salarios, horas o condiciones de trabajo.
- 8.7 Determinación de Salario por el Gobierno  
Cuando un Empleador licita o presta servicios en un lugar cubierto ya sea una agencia estatal, federal o del gobierno local, o el salario es determinado por una ciudad, y aquella determinación es diferente a la tabla de salario y beneficio de este Acuerdo, entonces la determinación de salario y beneficio establecido por el gobierno deberá aplicar.
- El empleador titular en el lugar deberá proporcionar la determinación de salarios y beneficios del gobierno como parte de la información de personal requerida en otra parte de este Acuerdo.
- 8.8 No habrá reducción de horas  
Ningún empleado de turno completo o empleado a tiempo parcial deberá tener sus horas reducidas como resultado de la firma de este Acuerdo.
- 8.9 Corrección de errores en los cheques de pago  
Cualquier empleado cuyo cheque de pago sea por un monto más bajo debido a un error del Empleador deberá ser reembolsado lo más pronto posible. El Empleador se esforzará dentro de lo razonable para entregar los cheques de pago un día antes del día feriado si el día de pago cae en ese día feriado.
- 8.10 Limpieza de la Construcción  
Cualquier trabajo de limpieza en cualquier construcción nueva quedará cubierto por este Acuerdo después de que el edificio haya sido entregado al nuevo propietario.

## **ARTÍCULO IX – CONDICIONES DE TRABAJO Y GASTOS DE TRABAJO**

- 9.1 Prohibido Solicitar  
El Empleador acuerda que a ningún miembro del Sindicato se le deberá permitir ni se le deberá pedir que solicite trabajo a clientes donde el trabajo está siendo desempeñado por un competidor justo o por algún miembro o miembros del Sindicato.

## 9.2 Uniformes y Equipo de Seguridad

Si se requiere de uniformes especiales, equipo de seguridad, túnicas, u overoles, se acuerda que tales deben de ser proporcionados por el Empleador sin costo al empleado y el costo del mantenimiento de éstos debe ser pagado por el Empleador.

Los empleados acuerdan en cuidar bien tales uniformes, equipo de seguridad, túnicas y overoles, y a no vestirse con los mismos excepto en el curso de sus horas de trabajo y a excepción de las horas de comida. Los empleados que fallen en usar el equipo de seguridad pueden ser disciplinados.

El Empleador proporcionará los materiales que sean necesarios para que los empleados desempeñen su trabajo.

El Empleador proporcionará y guardará un botiquín de primeros auxilios en cada sitio de trabajo.

El Empleador deberá reemplazar cualquier uniforme o equipo requerido por esta Sección 9.2 cuando esté roto o ya no se pueda usar. El Empleador no cobrará a los empleados por daños accidentales a cualquier equipo que les proporcione, incluidos los teléfonos móviles.

## 9.3 Reglas de Trabajo

A. La siguiente subsección A aplica únicamente al Área de la Bahía:

Las reglas y regulaciones para el manejo del negocio que el Empleador deba de considerar necesarias y apropiadas y que no estén en conflicto con los términos y condiciones de este Acuerdo, deberán ser observadas por todos los empleados. Todas las reglas laborales por las cuales un empleado puede ser disciplinado o despedido deberán ya sea ser anunciadas o proporcionadas a los empleados de manera que se familiaricen con tales reglas. Una copia de estas reglas y regulaciones deberán ser presentadas al Sindicato con por lo menos diez (10) días de anticipación a la fecha que dichas reglas entren en vigencia.

Si el Sindicato considera que alguna de las reglas no es razonable, las partes deberán reunirse y tratar de resolver las diferencias. Si no se puede llegar a una resolución, entonces deberá ser tratado mediante el procedimiento de agravio.

B. La siguiente subsección B aplica únicamente al Área de Sacramento:

Las reglas de trabajo del Empleador están incorporadas en esta sección. Las normas de trabajo serán distribuidas a cada empleado con copia al Sindicato.

9.4 Empleados que no son Parte de la Unidad de Negociación

Los empleados que no son parte de la unidad de negociación no desempeñarán el trabajo de la unidad de negociación excepto con el propósito de capacitación o en situaciones de emergencia. Los Supervisores pueden desempeñar trabajo como se ha indicado en la oración anterior o cuando la ayuda a los empleados de la unidad de negociación no resulte en reducción de horas.

9.5 No Acoso Sexual

El Empleador, el Sindicato y los empleados acuerdan colaborar para mantener un ambiente libre de acoso sexual conforme con la norma del Empleador concerniente al acoso sexual. Ver el Apéndice G-1 para Normas y reglas sobre Acoso Sexual y Mala Conducta.

**Las siguientes secciones 9.6 y 9.7 aplican únicamente al Área de la Bahía:**

9.6 A ningún Limpiador de Ventanas se le deberá permitir trabajar en una escalera de extensión por más de cuatro (4) horas diarias en un día. Sólo en caso de extrema urgencia, cuando un empleado pueda terminar un trabajo, una (1) hora más será permitida.

Dos (2) empleados serán requeridos en todos los trabajos donde sea utilizada una escalera de dieciocho (18) pies o más larga, un (1) empleado sostendrá y protegerá la base de la escalera.

Todas las demás condiciones de seguridad, no especificadas en este documento, sino que forman parte de las reglas y regulaciones de la Comisión sobre Accidentes industriales de Limpiadores de Ventanas en California deberán ser observadas por el Empleador.

9.7 Empleados a Tiempo Parcial

Los empleados a tiempo parcial no deberán trabajar en el mismo puesto de trabajo y reducir las oportunidades de trabajo para un empleado. (Ejemplo: en un trabajo de ocho (8) horas únicamente un (1) empleado puede trabajar, no dos (2) empleados de cuatro (4) horas cada uno. En un trabajo de seis (6) horas únicamente un (1) empleado puede trabajar, no dos (2) empleados de tres (3) horas cada uno).

**La siguiente Sección 9.8 únicamente aplica al área de Sacramento:**

9.8 El Empleador acuerda continuar colaborando con el Sindicato en buscar medios para proporcionar estacionamiento gratuito para los empleados cubiertos bajo este Acuerdo donde esto sea un problema.

## **ARTÍCULO X – DÍAS FERIADOS**

Ver el Apéndice A (página 55) para los beneficios de días feriados y disposiciones que aplican al Área de la Bahía. Ver el Apéndice B (página 100) para los beneficios de días feriados y disposiciones que aplican al Área de Sacramento.

## **ARTÍCULO XI- VACACIONES**

Ver el Apéndice A (página 55) para los beneficios de vacaciones y disposiciones que aplican al Área de la Bahía. Ver el Apéndice B (página 100) para los beneficios de vacaciones y disposiciones que aplican al Área de Sacramento.

## **ARTÍCULO XII – PERMISOS DE AUSENCIA**

12.1 Un empleado que regresa de un permiso de ausencia autorizado, debe ser reintegrado a su trabajo anterior.

### 12.2 Licencia de maternidad

Hasta cuatro (4) meses de permiso por maternidad deberá concederse a cualquier trabajadora con seis (6) o más meses de trabajo continuo. La trabajadora deberá regresar a trabajar dentro de sesenta (60) días de la fecha del parto. Una extensión del permiso deberá ser concedida por razones médicas con verificación del médico de la empleada. Tras regresar a trabajar, la empleada presentará una declaración verificando su capacidad para regresar a su trabajo normal. Cualquier reemplazo de una empleada con permiso por maternidad deberá desempeñar el trabajo de forma temporal. Esta sección deberá cumplir con la ley estatal y federal vigente.

### 12.3 Permiso para Ausentarse por Motivos Personales

Cualquier empleado con uno (1) o más años de servicio continuo será elegible para solicitar permiso para ausentarse sin goce de sueldo por motivos personales, por un máximo de treinta (30) días en un (1) año calendario sin interrupción en la continuidad de la antigüedad. Los empleados también pueden solicitar un permiso para ausentarse por un período prolongado. La solicitud de un permiso para ausentarse debe de ser por escrito, asimismo, la aceptación del Empleador también deberá ser por escrito. El Empleador tomará la determinación final en cuanto al número total de empleados a quienes se les concederá una licencia de ausencia en un momento dado y deberá informar a cada empleado dentro de los cinco (5) días hábiles si su solicitud fue aprobada o no. Cuando un empleado regresa a trabajar después de completar un permiso para ausentarse autorizado, él deberá ser reincorporado en su misma clasificación y sitio de trabajo donde estuvo empleado antes de su ausencia.

Si no regresa de un permiso para ausentarse en la fecha especificada, incluyendo extensiones otorgadas por el Empleador, será considerado como una renuncia voluntaria.

El Empleador hará esfuerzos razonables para aprobar permisos para ausentarse por motivos personales solicitados con la antelación suficiente.

#### 12.4 Permiso para Ausentarse sin Goce de Sueldo para Asuntos del Sindicato

En el caso que un empleado sea elegido o que el Sindicato le solicite que se tome tiempo libre del trabajo para asuntos oficiales del Sindicato, al empleado se le deberá otorgar permiso para ausentarse con antigüedad acumulativa y sin goce de sueldo. El permiso para ausentarse deberá ser por un máximo de treinta (30) días pero el Sindicato puede solicitar una extensión. No más de una persona a la vez por sitio podrá ser solicitada, y el Empleador se reserva el derecho de rechazar una solicitud de una persona del turno de día y mayordomos y por otras necesidades del negocio. El Sindicato se compromete a notificarle al Empleador con anticipación y dentro de un período razonable en cuanto al tiempo que necesitan y la naturaleza del tiempo libre solicitado.

Tan pronto como se confirme que un empleado ocupará un puesto electivo para el Sindicato (Junta Ejecutiva, Vicepresidente de la Industria, Auditor), el Sindicato es responsable de notificar al Empleador actual del empleado sobre este puesto electivo. Anualmente, el Sindicato acuerda notificar al Empleador las fechas programadas durante ese año en las que se requerirá la presencia del empleado para asuntos oficiales del Sindicato cuando se establezcan esas fechas. Cuando se necesite dicha solicitud de tiempo libre sin goce de sueldo, el Sindicato debe proporcionar un aviso por escrito con al menos quince (15) días hábiles de anticipación al Empleador y el Empleador deberá conceder la ausencia en base a esta notificación.

El Empleador también concederá licencia sin goce de sueldo a los empleados del Comité de Negociación del Sindicato con el fin de prepararse o asistir a sesiones de negociación para la renovación del Contrato General, incluidas las Cartas de Entendimiento, los Apéndices u otros acuerdos relacionados.

#### **Lo siguiente solo se aplica al Área de Sacramento:**

En el caso de que se confirme que más de un empleado en un solo lugar de trabajo ocupa un puesto electo para el Sindicato, el Empleador acepta hacer sus mejores esfuerzos para cumplir con las liberaciones solicitadas.

#### 12.5 Licencia Médica

A los Empleados con por lo menos seis (6) meses de servicio se les deberá otorgar permisos para ausentarse por una enfermedad, accidente o lesión genuina, hasta seis (6) meses, y deberán ser reincorporados a su trabajo regular tras presentación de un certificado médico que indique que pueden regresar a trabajar. Si dicho permiso para ausentarse sobrepasa sesenta (60) días, la antigüedad anterior del empleado será restablecida por el Empleador una vez regrese a trabajar, pero no deberá acumular antigüedad durante el período de ausencia.

#### 12.6 Notificación de Ausencia por Motivos Personales

Para cualquier asunto que no sea una emergencia, el empleado le dará por lo menos dos semanas de notificación de dicha ausencia a su supervisor inmediato. En caso de una emergencia, que retrase el regreso previsto de un empleado del permiso para ausentarse, el empleado deberá dar aviso 2 días antes del último día del permiso aprobado, verbalmente y a ser confirmado, si solicitó por escrito una extensión del permiso más allá de los 30 días. En casos de extrema urgencia el Empleador puede conceder extensiones de permisos para ausentarse con un día de notificación.

### **ARTÍCULO XIII – SALUD Y BIENESTAR**

#### 13.1 Salud y Bienestar

Esta Sección cubre a los empleados del Empleador que están cubiertos por este Acuerdo. Expresa el entendimiento del Empleador y el Sindicato con respecto a las contribuciones del Empleador al Plan de Salud y Bienestar, en nombre de tales empleados y sus dependientes, según corresponda.

#### 13.2 Fondo Fiduciario

Todas las contribuciones del Empleador a las que se hace referencia en este Artículo deberán pagarse al Fondo Fiduciario General de Empleados, en la dirección designada por los Fideicomisarios. Se entiende que todas las preguntas relacionadas con la elegibilidad de los empleados para cobertura, incluyendo el comienzo y el final de la cobertura, serán determinadas por el Fideicomisario de dicho Fondo de Fideicomiso.

El Empleador acuerda estar vinculado con todos los términos y estipulaciones del Acuerdo y Declaración de Fideicomiso (según enmienda) del Fondo Fiduciario General de Empleados, y de cualquier documentación del plan o descripción resumida del mismo plan, como cada uno de estos puede de tiempo en tiempo ser enmendado por el Consejo de Administración, y por medio del presente reconoce previo recibo de una copia de este.

El Empleador deberá cumplir con todas las estipulaciones del Fondo Fiduciario General de Empleados y deberá mantener, proporcionar y poner a disposición para auditoria tales datos y registros que puedan requerir los Fideicomisarios, como se ha previsto en el Acuerdo y Declaración de Fideicomiso del Fondo Fiduciario General de Empleados.

Un Empleador que solicite que se lleve a cabo una auditoria fuera del área de la jurisdicción de este Acuerdo deberá reembolsar al Fondo de Fideicomiso todos los costos adicionales incurridos por los auditores del fondo incluyendo gastos personales.

### 13.3 Plan de Salud, Elegibilidad y Contribuciones

Para los Planes de Salud y Bienestar apropiados, contribuciones y reglas de elegibilidad del Empleador, vea el Apéndice A (página 55) para el Área de la Bahía y el Apéndice B (página 100) para el Área de Sacramento.

En la medida en que este Acuerdo cambia los beneficios del Plan de Salud y Bienestar, la vigencia de cualquier cambio deberá estar sujeta a las reglas del Fondo Fiduciario General de Empleados.

Para los empleados cubiertos por Planes de Salud y Bienestar con opción de Kaiser, hasta que un empleado se haya inscrito afirmativamente en el plan de beneficios de Kaiser, él/ella estará cubierto/a bajo el plan médico regular (*Indemnity Plan*) como se especifica en las reglas del Fondo Fiduciario.

### 13.4 Ley de Ausencia Familiar y Médica

El Empleador acuerda cumplir con sus obligaciones de hacer pagos al Plan de Salud y Bienestar conforme con la Ley Federal o de California Ley de Ausencia Familiar y Médica.

### 13.5 Responsabilidad del Empleador

Si un empleado trabaja el número requerido de horas en el mes pero no es incluido en la lista por el Empleador, el Empleador será personalmente responsable de todas las reclamaciones que puedan originarse por tal empleado en las mismas cantidades como si el empleado hubiera estado en la lista. Sin embargo, esta responsabilidad personal, de ninguna manera exime al Empleador de su responsabilidad de hacer pagos bajo este Acuerdo.

### 13.6 Código 125 del IRS

Cuando sea posible, el Empleador se compromete a implementar el Código 125 del IRS después de firmar este Acuerdo. Esto permite que los empleados reserven una porción de su compensación antes de los impuestos para hacer contribuciones hacia el costo del seguro de salud.

### 13.7 Legislación sobre el Cuidado de Salud

En el caso que la Ley de Protección al Paciente y Cuidado de Salud Asequible sea invalidada, revocada o modificada de otra forma, como resultado de decisión judicial o acción del Congreso, o en el caso que una ley similar sea posteriormente promulgada por legislación estatal o Federal, lo siguiente aplicará: las partes se reunirán y discutirán los efectos sobre la unidad de negociación.

## **ARTÍCULO XIV – PENSIÓN**

Vea el Apéndice A (página 55) para beneficios de pensión y disposiciones que aplican al Área de la Bahía. Vea el Apéndice B (página 100) para beneficios de pensión y disposiciones que aplican al Área de Sacramento.

## **ARTÍCULO XV – FONDOS PARA CAPACITACIÓN E INVESTIGACIÓN**

- 15.1 Vea el Apéndice A (inicio de la página 55) para contribuciones del Empleador en el Área de la Bahía. Vea el Apéndice B (inicio de la página 100) para contribuciones del Empleador en el Área de Sacramento.
- 15.2 Las partes acuerdan establecer un nuevo Comité Laboral-Patronal sobre Prácticas de Construcción Sustentable y sobre Contratación y Capacitación. Las partes acordarán una lista de temas y los parámetros y conformación del Comité.

## **ARTÍCULO XVI – DISCIPLINA Y DESPIDO**

- 16.1 Ningún empleado deberá de ser disciplinado sin causa justa. La razón del despido u otra acción disciplinaria debe de ser dada al empleado y al Representante Sindical o Delegado por escrito.

Cualquier disciplina debe imponerse dentro de los quince (15) días hábiles a partir de la fecha en que el Empleador tenga conocimiento del incidente; el Empleador notificará al Sindicato dentro de los quince (15) días hábiles si se requiere tiempo adicional para completar la investigación.

El empleado puede solicitar la presencia de un Delegado Sindical cuando esté siendo suspendido o despedido o cuando reciba una advertencia por escrito. El Empleador debe conceder tal petición excepto cuando las circunstancias son tales que requieren acción inmediata. En la ausencia de un Delegado Sindical, el empleado puede solicitar la presencia de otro empleado.

- 16.2 La disciplina consistirá de hasta cuatro (4) pasos:
1. Advertencia verbal documentada
  2. Primera advertencia escrita
  3. Suspensión o advertencia final escrita
  4. Despido/Terminación

El proceso a través de los pasos de disciplina anterior, sujeto al procedimiento de agravio, debe constituir una causa justa.

El tipo de disciplina impuesta en cualquier circunstancia depende de la naturaleza y la gravedad de la ofensa involucrada.

Todos los avisos de disciplina en los pasos 1, 2 y 3 según se definen anteriormente se conservarán en el expediente personal del empleado durante no más de doce (12) meses a partir de la fecha de emisión; a partir de entonces, dichos avisos se eliminarán del archivo y ya no contarán para fines de disciplina progresiva.

Los pasos disciplinarios tomados no deben ser por la misma infracción.

- 16.3 Copias al Sindicato. Al empleado se le deberá proporcionar una copia de todas las advertencias escritas y reprimendas. Al Sindicato se le deberán proporcionar copias concernientes a los pasos 2, 3, y 4 arriba indicados, dentro de cinco (5) días de trabajo.
- 16.4 Representación Sindical. En caso de despido, un empleado puede solicitar tener un Representante Sindical presente antes de que la acción sea final excepto cuando circunstancias requieren acción inmediata.
- 16.5 Apelación de disciplina. Si el empleado desea disputar la medida disciplinaria o despido, el asunto debe de ser procesado bajo el procedimiento de agravio.

## **ARTÍCULO XVII – PROCEDIMIENTO DE AGRAVIO Y ARBITRAJE**

### 17.1 Procedimiento

Cualquier diferencia entre el Empleador y el Sindicato que trate el significado o aplicación de las disposiciones de este Acuerdo constituirán un agravio y se deberán tratar de la manera establecida en esta sección. No se necesita considerar como agravio a menos que la parte agraviada sirva a la otra parte una declaración escrita indicando los hechos que constituyen el agravio alegado. Para un agravio de un caso de despido, tal notificación deberá de ser servida dentro de quince (15) días hábiles de la fecha del despido. Cualquier declaración escrita concerniente a cualquier otro tipo de agravio deberá de ser servida dentro de quince (15) días hábiles de su ocurrencia o de ser descubierto el mismo por la parte agraviada. Los empleados en período de prueba no tienen recurso al procedimiento de agravio para quejarse de acciones disciplinarias durante sus primeros sesenta (60) días hábiles. La intención de las partes es que se use una diligencia razonable en la detección y reporte de los agravios alegados para que se puedan ajustar o desechar sin demasiado retraso.

### 17.2 Pasos 1 y 2

El Empleador y el Sindicato acuerdan hacer lo mejor posible en conferencias informales entre sus respectivos representantes para resolver cualquier agravio dentro de diez (10) días hábiles a partir de la fecha de entrega de dicha declaración escrita.

Después de recibir una solicitud por escrito, dentro de un período oportuno, deberá formarse una Junta de Ajuste que consista de dos (2) representantes designados por el Sindicato y dos (2) representantes del Empleador. Dicha Junta deberá reunirse dentro de treinta (30) días del registro del agravio escrito, o el agravio es automáticamente anulado, a menos que el plazo sea mutuamente extendido por escrito por ambas partes.

Cualquiera de las partes puede solicitar el siguiente procedimiento para cualquier reunión de la Junta de Ajuste. El presidente de la Junta de Ajuste será un representante designado por el Servicio Federal de Mediación y Conciliación. El presidente será un miembro sin derecho a voto de la Junta de Ajuste, pero deberá reunirse con el panel para asistir y ofrecer opiniones de asesoramiento para tratar de ayudar al panel a tomar una decisión. La Junta deberá adoptar una decisión tras terminar la audiencia, o por mutuo acuerdo aplazar tal audiencia por un período que no exceda de diez (10) días hábiles.

El mediador será elegido, entre otros, de la siguiente lista de mediadores del Servicio Federal de Mediación y Conciliación:

Joel Schaffer  
Rachel Lev  
Jasmeer Basi  
Isael Hermosillo  
Cathy Stevens  
Dale Berman

Sea quien sea el mediador de la lista anterior que se encuentre disponible, en la primera fecha que esté disponible para las partes, será seleccionado para asistir a la Junta de Ajuste. Las partes deberán acordar sobre un plazo de tiempo para la mediación de la Junta de ajuste, que se celebrará en el momento que cualquiera de las partes solicite el procedimiento arriba indicado. Las partes también podrán acordar mutuamente a modificar la lista de mediadores.

El Empleador se reserva el derecho de solicitar un mediador no mencionado anteriormente, y las partes deberán utilizar los servicios de tal mediador de mutuo acuerdo.

Queda expresamente entendido que si las condiciones de las operaciones no permiten participantes no-adversarios, esta regla puede ser modificada por mutuo acuerdo, así como los plazos de tiempo.

La Junta de Ajuste deberá reunirse según sea requerido y considerar plenamente todos los aspectos de los asuntos presentados.

Cualquier decisión por la mayoría de los cuatro (4) miembros de la Junta de Ajuste será final y vinculante para todas las partes sujetas a las limitaciones de jurisdicción y autoridad contenida en este Contrato.

### 17.3 Arbitraje

Si durante el período que la Junta de Ajuste se puede reunir, no se llega a una decisión mayoritaria, cualquiera de las partes podrá dentro de quince (15) días hábiles después de tal período, solicitar por escrito que el asunto sea derivado a un árbitro. El paso a arbitraje deberá efectuarse dentro de treinta (30) días después que la Junta de Ajuste o el derecho a arbitraje no apliquen. Si las partes no pueden acordar sobre una persona para que actúe como árbitro imparcial dentro de cinco (5) días hábiles de la fecha de servir tal demanda, entonces por acuerdo un árbitro imparcial deberá ser nombrado de una lista de cinco (5) árbitros proporcionada por el Servicio Estatal de Conciliación. La decisión sobre el árbitro será final y vinculante para ambas partes a este. El árbitro no tendrá poder para enmendar ni modificar los términos de este Acuerdo. En caso de falta de voluntad de alguna de las partes de comparecer ante el árbitro que por medio del presente está autorizado a rendir su decisión basado en la prueba presentada por la parte compareciente. Cada parte pagará por todos los costos de la presentación de su caso ante el árbitro. La tarifa del árbitro y todo gasto imprevisto del arbitraje deberán ser pagados por las partes a este.

El árbitro no deberá otorgarle a un empleado pago retroactivo por un período que empieza más de treinta (30) días antes de la fecha en la cual el empleado presentó una reclamación por escrito o presentó un agravio; el Empleador debe establecer un método por el cual los empleados puedan presentar reclamaciones por escrito de disputas de pago. Esta disposición no aplicará a los aumentos de sueldo programados o incrementos de beneficios bajo este Acuerdo.

### 17.4 Arbitraje Acelerado

- A. Las diferencias entre el Empleador y el Sindicato deberán ser remitidas a las (nuevas) disposiciones de Arbitraje Acelerado tras mutuo acuerdo de ambos, el Sindicato y el Empleador.
- B. Cada uno, el Empleador y el Sindicato, deberá nombrar dos (2) representantes quienes deberán reunirse y trabajar todos los detalles de un sistema de Arbitraje Acelerado, tal como selecciones de árbitro, logísticas de calendario, coordinación de la facturación/notificación, y otras logísticas.

## **ARTÍCULO XVIII – PROCEDIMIENTO DE ARTIBRAJE ACELERADO**

- 18.1 Con el fin de proporcionar una resolución oportuna e informal de las disputas, los agravios presentados de acuerdo con el Artículo XVII de este Acuerdo pueden ser presentados a este Procedimiento de Arbitraje Acelerado. Deberá haber un panel de no más de tres árbitros permanentes sobre una base rotativa.

Si las partes no pueden ponerse de acuerdo sobre el número de panelistas, entonces el panel deberá de consistir de tres (3) árbitros. El panel inicial deberá ser seleccionado según previsto en 18.2. Cualquiera de las partes puede remover a un miembro del panel si sirve una notificación escrita de su intención de hacerlo a la otra parte dentro de treinta (30) días de calendario antes del 1<sup>ro</sup> de abril de 2001, o cualquier 1<sup>ro</sup> de abril subsecuente durante el término de este Acuerdo. Ninguna de las partes puede remover más de dos (2) miembros del panel durante el término de este Acuerdo. En el evento de que un miembro del panel sea removido por una de las partes, o una posición en el panel este vacante debido a fallecimiento, discapacidad o renuncia, las partes deberán de reunirse dentro de diez (10) días de dicha destitución, o de la creación de tal vacante para el propósito de seleccionar un remplazo según provisto en la Sección 18.2.

18.2 El procedimiento para seleccionar a los miembros del panel inicial y llenar vacantes será como sigue:

- 1) Las partes deberán reunirse de inmediato para seleccionar árbitros mutuamente aceptables.
- 2) Si no pueden llegar a un acuerdo dentro de treinta (30) días de la fecha de ratificación de este Acuerdo o de la apertura del panel, ellos deberán entonces intercambiar listas de cinco (5) árbitros cada uno dentro de los siguientes siete (7) días. Un árbitro cuyo nombre aparezca en ambas listas será considerado mutuamente aceptable. Si el intercambio inicial no resulta en la selección, las partes deberán intercambiar listas adicionales dentro de un período de siete (7) días sucesivos hasta que el número de árbitros requeridos haya sido seleccionado.

18.3 El Árbitro será el único que escuche y decida el asunto. Dicha audiencia deberá celebrarse dentro de diez (10) días después que el árbitro reciba notificación de la disputa. El árbitro considerará y decidirá el agravio y presentará una decisión inmediatamente después de oír y considerar toda la evidencia presentada. El árbitro puede solicitar y tras mutuo acuerdo de ambas partes a la disputa recibir tiempo adicional para deliberar sobre los asuntos presentados pero bajo ninguna circunstancia la decisión deberá ser demorada más allá de cuarenta y ocho (48) horas siguientes al cierre de la audiencia.

18.4 El árbitro informará oralmente a las partes su decisión con una breve explicación de los fundamentos de esta. Él deberá hacer una breve nota firmada sobre el agravio escrito exponiendo su disposición del asunto. Dicha decisión será final y vinculante para todas las partes de la disputa y el empleado agraviado, pero no deberá ser considerada como un precedente en ningún procedimiento futuro.

- 18.5 Cualquier arbitraje efectuado bajo las disposiciones de este Paso Tres deberá ser conducido tan informalmente como sea posible, consecuente con una audiencia plena y justa de los asuntos. Las partes en el procedimiento estarán permitidas a participar solamente a través de funcionarios a tiempo completo que no son abogados. El árbitro deberá de establecer procedimientos informales y apropiados de arbitraje y tener la autoridad para excluir a cualquier representante de cualquiera de las partes que no cumpla con las cualificaciones establecidas en esta Sección.
- 18.6 Cualquier gasto incurrido para la producción de los testigos, u otras pruebas, deberán ser pagados por la parte que pretende producir tales pruebas o testimonio. A los efectos de esta Sección, el tiempo utilizado como testigo no se interpretará como tiempo trabajado bajo las disposiciones de este Acuerdo.
- 18.7 El árbitro no tendrá autoridad para modificar, añadir, o eliminar algo de cualquiera de los términos de este Acuerdo. Cualquier gasto incidental para la conducción de la audiencia, y la tarifa del árbitro, deberá ser pagado en partes iguales por las partes.
- 18.8 Ningún agravio concerniente al despido de un empleado deberá ser considerado a menos que el empleado agraviado presente una queja con el Sindicato, por escrito, no más de diez (10) días después de la fecha de su despido u otra acción disciplinaria.
- 18.9 En el caso de que alguna de las partes considera que los asuntos planteados por un agravio son de tal importancia como para anular la conveniencia del procedimiento de arbitraje acelerado e informal contenido en este Artículo, dicha parte deberá notificar a la otra por escrito de su deseo de proceder a arbitraje bajo las disposiciones del ARTÍCULO XX de este Acuerdo, en el que las partes no están limitadas a representación por cualquier persona de su elección.
- 18.10 El árbitro no deberá otorgarle a un empleado pago retroactivo por un período que empieza más de treinta (30) días antes de la fecha en la cual el empleado presentó una reclamación por escrito o presentó un agravio; el Empleador debe establecer un método por el cual los empleados puedan presentar reclamaciones por escrito de disputas de pago. Esta disposición no aplicará a los aumentos de sueldo programados o incrementos de beneficios bajo este Acuerdo.

## **ARTÍCULO XIX – DEDUCCIÓN AUTOMÁTICA PARA CONTRIBUCIONES POLÍTICAS VOLUNTARIAS**

Si un empleado voluntariamente firma un formulario de deducción automática, el Empleador acuerda deducir del cheque de pago del empleado la cantidad autorizada por la autorización automática en incrementos de \$1.00 y esta cantidad deberá ser transmitida al Comité de SEIU de Fondos COPE, Fondo de Participación Cívica de los Servicios a la Propiedad (PSCE por sus siglas en inglés), o de cualquier otro Fondo de

Acción Política autorizado. Queda expresamente entendido que esta contribución voluntaria no es una condición de empleo.

El Sindicato y los empleados están de acuerdo de eximir al Empleador de toda responsabilidad y de cualquier acción o causa de acción que pueda surgir como resultado de las posibles deducciones.

En caso de cambio de Empleador en un lugar de trabajo, el Empleado puede proporcionar un formulario de deducción de nómina voluntaria para continuar con sus deducciones de COPE.

## **ARTÍCULO XX – COMITÉ MIXTO OBRERO-PATRONAL**

El Empleador y el Sindicato acuerdan que los intereses mutuos son avanzados en un clima de respeto, reciprocidad y comunicación abierta. Por lo tanto, las partes a este acuerdan establecer un Comité Mixto Obrero-Patronal. El Comité se reunirá no más que cada tres meses por un período de una (1) hora, que puede ser extendido por mutuo acuerdo, para discutir asuntos de interés mutuo; siempre que esto no resulte ya sea expresamente o por implicación en ninguna obligación de reabrir alguno de los términos de este Acuerdo o de otra manera de negociar con respecto a algún tema en particular. La reunión del comité deberá ser por Empleador individual.

## **ARTÍCULO XXI – DERECHOS LEGALES INDIVIDUALES**

21.1 El Sindicato tiene la obligación de representar a todos los empleados sin discriminación basada en origen nacional o étnico. Por lo tanto, el Sindicato está obligado a proteger a los empleados en contra de las violaciones de sus derechos legales que ocurren en el lugar de trabajo, incluyendo registro e incautación irrazonable.

21.2 El Empleador deberá notificarle al Sindicato por teléfono o fax y avisarle verbalmente al representante sindical tan pronto como sea posible, si algún agente del Departamento de Seguridad Nacional (*Department of Homeland Security*), o agencia sucesora, entra o se acerca al local/edificios, o de lo contrario le notifica al Empleador de una auditoría a los archivos de los empleados, para así permitirle al representante sindical o al abogado del sindicato que tome los pasos para proteger los derechos de los empleados.

Hasta el grado que sea legalmente permitido y a no ser que sea prohibido por un agente del gobierno federal, el Empleador acuerda en cooperar con el Sindicato en esta circunstancia, incluyendo: proporcionar toda información relevante al Sindicato (incluyendo los nombres de todos los empleados afectados), cooperar con la solicitud de extensiones del gobierno, y asegurar que los representantes del Sindicato tengan acceso a los empleados afectados durante reuniones con el Empleador.

No obstante lo arriba indicado, esta Sección no requerirá al Empleador que tome alguna acción prohibida por la ley o prohibida específicamente por una agencia gubernamental.

21.3 El Empleador deberá reincorporar a cualquier empleado que esté ausente del trabajo debido a procedimientos judiciales o de una agencia que estén relacionados con asuntos de inmigración y que regresa a trabajar dentro del período de seis (6) meses del comienzo de la ausencia. Para calificar para tal ausencia, el empleado debe iniciar los procedimientos judiciales o de la agencia dentro de los primeros treinta (30) días hábiles de la ausencia.

El Empleador no deberá negar una extensión razonable del período de ausencia de seis (6) meses adicionales si se solicita dentro del período inicial de seis (6) meses. El Empleador puede otorgar una extensión adicional de la ausencia a su discreción si la solicitud del empleado se realiza por escrito, con prueba de que se necesita el tiempo adicional. El Empleador puede requerir documentación de la comparecencia en tales procedimientos.

Además, el Empleador deberá volver a incluir a la lista de descansados, con antigüedad original, a cualquier empleado que fue despedido por problemas de elegibilidad de trabajo y que regresa dentro del período de doce (12) meses de la fecha de despido, con documentación verificable.

- 21.4 Excepto cuando se prohíba por ley, los empleados no deben de ser despedidos, disciplinados ni sufrir pérdida de antigüedad ni ningún otro beneficio o de otra manera ser adversamente afectado por un cambio legal de nombre, de número de Seguro Social o de otro documento de autorización de empleo. Dicho cambio legal de nombre, de número de Seguro Social, o documento de autorización de trabajo no será considerado como un cambio de empleo ni una interrupción de empleo continuo.
- 21.5 A menos que la ley establezca lo contrario, una carta de "No Corresponde" de la Administración de Seguridad Social no constituirá por sí misma una base para tomar una acción adversa contra un empleado o para exigirle a un empleado que vuelva a verificar la autorización de trabajo. El Empleador remitirá sin demora al Sindicato y al empleado(s) afectado(s) una copia de cualquier carta de "No Corresponde" que reciba.
- 21.6 En el caso de que un empleado sea desplazado por descalificación de empleo debido a la aplicación por parte del Empleador de *e-Verify*, o un programa similar de verificación de elegibilidad de empleo, incluyendo la verificación de antecedentes, al empleado que entre de reemplazo se le pagará la tarifa de salario del empleado que se va a reemplazar. Los niveles de beneficios serán establecidos por la fecha de antigüedad del empleado de reemplazo y los requisitos de elegibilidad de sitio.

El Empleador acuerda proporcionar copias de avisos de "No Confirmación Tentativa" (*Tentative Non-Confirmation, TNC*) a la persona para la que se emitió el aviso.

- 21.7 Privacidad. El Empleador no deberá violar los derechos de privacidad de los empleados, sin su consentimiento expreso, al revelar a terceros, incluyendo DHS, el nombre de cualquier empleado, dirección u otra información similar, a menos que sea requerido por la ley. Lo anterior no aplica a la entrega de información necesaria para proporcionar los beneficios requeridos bajo este Acuerdo, tales como los beneficios de salud y bienestar o jubilación.

21.8 Independientemente de cualquier otra disposición del presente, un empleado no puede ser despedido o sancionado de otra forma porque se la haya otorgado autorización para trabajar a través de los programas de alcance federal y Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (*Deferred Action for Childhood Arrivals, DACA*) o Acción Diferida para Padres de Estadounidenses (*Action for Parents of Americans, DAPA*) después de ser contratado, si tal autorización es acompañada por un documento de autorización de trabajo vigente.

## **ARTÍCULO XXII – SALUD Y SEGURIDAD**

El Empleador y los empleados deberán atenerse a las Leyes Estatales y Federales vigentes concerniente a Salud y Seguridad. El Sindicato se compromete a colaborar con el Empleador en este esfuerzo. Ningún empleado deberá ser obligado a trabajar con equipo inseguro o bajo condiciones peligrosas.

## **ARTÍCULO XXIII – PRUEBA DE ALCOHOL Y DROGAS**

El Empleador se reserva el derecho de establecer cualquier regla legal sobre el uso, posesión o traslado de alcohol, sustancias controladas o drogas por parte del empleado, como condición de empleo. Dichas reglas incluyen entre otras a, pruebas por sospecha razonable y pruebas después de un accidente.

En el caso de que existan motivos razonables para sospechar que un empleado está usando, posee o distribuye alcohol, sustancias controladas o drogas sin receta en el trabajo, el Empleador se reserva el derecho a imponer cualquier y toda disciplina, incluyendo despido por negarse a someterse a prueba legal.

Los empleados que son despedidos como resultado de las reglas pueden solicitar que los reintegren después de completar un programa certificado de rehabilitación de droga y/o alcohol, el cual deberá ser pagado por el empleado.

## **ARTÍCULO XXIV – CLÁUSULA DE VIGENCIA**

Si alguna disposición de este contrato o la aplicación de tal disposición a cualquier persona o circunstancias es dictaminada como una “práctica laboral injusta”, o de alguna otra manera contraria a la ley, por algún tribunal Federal o Estatal o agencia debidamente autorizada, el resto de este contrato o la aplicación de dicha disposición a otras personas o circunstancias no deberá ser afectada de ese modo, y las partes negociarán para replazar dicha disposición.

## **ARTÍCULO XXV - CLÁUSULA DE PREFERENCIA**

25.1 Si, durante la vigencia de este Acuerdo, el Sindicato celebra un Acuerdo de Negociación Colectiva en el área definida de ACUERDO con otro Empleador o grupo de Empleadores que cubren a empleados en las clasificaciones cubiertas por el

presente documento, el cual proporciona un paquete de compensación de sueldos, beneficios económicos, reconocimiento sindical u otras disposiciones que son más favorables para cualquier Empleador que las previsiones correspondientes o similares de este Acuerdo, entonces se acuerda que aquellas condiciones más favorables entrarán en vigencia bajo los términos y condiciones de este Acuerdo en la misma fecha en que entraron en vigencia bajo el otro Acuerdo de Negociación Colectiva.

- 25.2 Los Acuerdos que proporcionan condiciones más favorables como horarios de "introducción progresiva (*phase-in*)" en sitios de trabajo específicos o grupos de sitios de trabajo específicos no deberán afectar otros sitios de trabajo cubiertos bajo este Acuerdo; sin embargo, cualquier Empleador firmante a este Acuerdo tiene derecho a licitar o desempeñar trabajo en dichos sitios de trabajo bajo los acuerdos que proporcionan dichas condiciones más favorables.
- 25.3 Las partes acuerdan que tras la ejecución de este Acuerdo, y cada seis (6) meses a partir de entonces, el Sindicato proporcionará un Comité formado por dos (2) Empleadores, con la situación de todos los Empleadores signatarios de acuerdos "*Me-Too*" del Acuerdo de Contratistas de Mantenimiento del Norte de California, o de cualquiera de las versiones modificadas de este acuerdo. Este deberá incluir información relacionada con el estatus de "*Me-Too*", de la introducción progresiva, la negociación separada y/o acuerdos de sitio. Los Empleadores se comprometen a notificarle al Sindicato tan pronto como sea posible tras la ejecución de este Acuerdo, sobre los miembros del Comité de Empleadores y de los cambios al mismo. El Sindicato se compromete a reunirse con el Comité de Empleadores para proporcionar esta información.

## **ARTÍCULO XXVI – HORAS DE TRABAJO**

### **26.1 Día de Trabajo**

Ocho (8) horas dentro de nueve (9) horas consecutivas constituirá un día de trabajo. Todos los empleados que trabajen en exceso de un día de trabajo deberán de ser pagados la tarifa de tiempo y medio (1 ½) de la tarifa de pago regular del empleado por tal exceso de tiempo. Las horas que excedan las doce (12) horas en un día se pagarán en doble jornada.

En casos donde hay un cambio en el turno u otro cambio importante similar que afecta a un grupo entero de empleados en un sitio de trabajo (por ejemplo, cambio al turno de día o cambio a un sistema de "limpieza buena para el medio ambiental"), el Empleador deberá notificarle al Sindicato.

**El siguiente párrafo se aplica únicamente al Área de Sacramento:**

Todo período de almuerzo no remunerado que supere los treinta (30) minutos debe ser acordado con los empleados afectados. Los relevos y los empleados a tiempo parcial pueden trabajar en jornadas semanales divididas. Se podrán establecer horarios distintos a los aquí establecidos por mutuo acuerdo entre las partes.

26.2 Semana de Trabajo

**A. La siguiente Subsección A se aplica únicamente al Área de la Bahía:**

Una semana de trabajo deberá consistir de cinco (5) días seguidos por dos (2) días consecutivos libres; el sexto (6<sup>to</sup>) día deberá ser pagado a tiempo y medio (1 ½); el séptimo (7<sup>mo</sup>) día deberá ser pagado a doble tiempo. A todos los empleados que se les requiera trabajar en su día libre se les deberá pagar con una tarifa a tiempo y medio (1 ½) de la tarifa de pago regular del empleado.

Tiempo parcial: La semana de trabajo para empleados a tiempo parcial será de hasta cinco (5) días consecutivos luego dos (2) días consecutivos libres. Después que un empleado a tiempo parcial trabaje cinco (5) días u ocho (8) horas en un día, el tiempo adicional trabajado deberá ser pagado a tiempo y medio (1½). Si un empleado a tiempo parcial trabaja siete (7) días consecutivos, el séptimo día deberá ser pagado a doble tiempo (2X) por el número actual de horas trabajadas.

Sitios de limpieza de cinco (5) días: cualquier empleado que esté ausente sin pago durante su horario habitual de trabajo semanal y que voluntariamente trabaje en lo que de otra manera hubiera sido su sexto (6<sup>to</sup>) o séptimo (7<sup>mo</sup>) día deberá, por esa semana solamente, ser pagado sobretiempo con una tarifa a tiempo y medio (1½) por todas las horas de horario habitual de trabajo trabajadas o pagadas en exceso de ocho (8) horas en un (1) día de trabajo o cuarenta (40) horas en esa semana de trabajo.

Sitios de limpieza de siete (7) días veinticuatro (24) horas: cualquier empleado que esté ausente sin pago durante su horario habitual de trabajo semanal y que es requerido o voluntariamente trabaja en lo que de otra manera hubiera sido su sexto (6<sup>to</sup>) o séptimo (7<sup>mo</sup>) día deberá, por esa semana solamente, ser pagado sobretiempo con una tarifa a tiempo y medio (1½) por todas las horas de horario habitual de trabajo trabajadas o pagadas en exceso de ocho (8) horas en un (1) día de trabajo o cuarenta (40) horas en esa semana de trabajo.

**B. La siguiente Subsección B se aplica únicamente al Área de Sacramento:**

Todo trabajo realizado durante ocho (8) horas por día, cuarenta (40) horas por semana, en el sexto día consecutivo de cualquier semana laboral, se pagará a razón de tiempo y medio (1½) la tarifa regular de pago.

26.3 Sobretiempo

El sobretiempo conectado con el turno y deberes regulares de un empleado que normalmente es desempeñado por empleados del sitio deberá ser ofrecido primero al empleado que regularmente desempeña ese trabajo, y secundamente a otros empleados que trabajan en el sitio y se pondrán a disposición horas extras por antigüedad y por rotación, de la forma más equitativa posible entre los empleados de un sitio determinado. Los empleados son responsables de notificar por escrito a los empleadores su interés en trabajar horas extras, y el empleador deberá proporcionar esta información al delegado sindical del sitio o a otros empleados afectados del sitio, si así lo solicitan, si no hay un delegado sindical en el sitio.

26.4 Períodos de Descanso

**A. La siguiente Subsección A se aplica únicamente al Área de la Bahía:**

Todo empleado deberá ser autorizado por el Empleador a tomar períodos de descanso que en cuanto sea práctico deberán ser en el medio de cada período de trabajo. Los períodos de descanso deberán ser computados sobre la base de diez (10) minutos dentro de cada cuatro (4) horas de tiempo de trabajo o mayores fracciones de lo mismo para San Mateo y Santa Clara, y quince (15) minutos para el Este de la Bahía.

**B. La siguiente Subsección B se aplica únicamente al Área de Sacramento:**

Todo empleado deberá ser autorizado por el Empleador a tomar períodos de descanso que en cuanto sea práctico deberán ser en el medio de cada período de trabajo. Los períodos de descanso deberán ser computados sobre la base de diez (10) minutos dentro de cada cuatro (4) horas de tiempo de trabajo o mayores fracciones de lo mismo.

26.5 Pago por Reportarse a Trabajar

**La siguiente Subsección A se aplica únicamente al Área de la Bahía:**

- A. Si se llama a un empleado a trabajar y no hay trabajo disponible, se le pagará por dos (2) horas de trabajo. Si se llama a un empleado a trabajar y comienza a trabajar, se le pagará por lo menos cuatro (4) horas de trabajo.

Si trabaja más de cuatro (4) horas, se le garantizarán por lo menos ocho (8) horas de trabajo. Si un empleado abandona voluntariamente su lugar de trabajo, se le pagará por las horas efectivamente trabajadas.

**La siguiente Subsección B se aplica únicamente al Área de Sacramento:**

B. Si se llama a un empleado a trabajar y no hay trabajo disponible, se le pagará por dos (2) horas de trabajo. Si un empleado, en esta situación, trabaja más de dos (2) horas, se le pagará por cuatro (4) horas de trabajo.

**26.6 Reemplazo de Empleados Ausentes**

Cuando un trabajador se ausente de un lugar de trabajo debido a vacaciones, licencia o razones similares, el Empleador puede asignar a otro empleado al lugar de trabajo temporalmente para trabajar el turno del trabajador ausente.

**Las siguientes Secciones 26.7 y 26.8 se aplican únicamente al Área de la Bahía:**

**26.7 Mínimo Tiempo Libre entre Turnos**

Excepto en emergencias auténticas, el mínimo tiempo libre entre turnos deberá ser diez (10) horas y los empleados que sean llamados a trabajar antes de las diez (10) horas del final de su último período de trabajo deberán ser pagados a tiempo y medio (1 ½) por todo trabajo desempeñado hasta que el tiempo de dichas diez (10) horas haya pasado.

**26.8 Limpiavidrios (ventanas)/Limpiadores de Ventanas**

En caso de que los limpiavidrios no puedan trabajar cinco (5) días consecutivos debido a la lluvia, pueden si así lo solicitan, ser permitidos a trabajar en los días libres programados para el horario habitual de esa semana al punto requerido para recuperar el tiempo perdido. Sin embargo, bajo ninguna circunstancia, el Empleador deberá cesar al Limpiavidrios por falta de trabajo durante esa semana para evitar pago de sobretiempo durante los días libres regularmente programados.

**Las siguientes Secciones 26.9 a 26.12 se aplican únicamente al Área de Sacramento:**

26.9 Todos los permisos para ausentarse con goce de sueldo, incluyendo el permiso por enfermedad, vacaciones, días feriados, y cualquier permiso con goce de sueldo será considerado como tiempo trabajado a efectos de las contribuciones para la salud y bienestar y para el programa de pensiones.

26.10 Horarios de Trabajo a Tiempo Completo. Los Empleadores y el Sindicato por medio del presente acuerdan que el Comité Mixto Obrero-Patronal se reunirá para discutir e identificar sitios en el área de Sacramento, donde se pueden establecer y mantener horarios de trabajo a tiempo completo, así como la participación del Sindicato para proteger los trabajos establecidos por el Sindicato.

Cualquier decisión tomada por el Comité Obrero-Patronal será por mutuo consentimiento de las partes, y si no llegan a un acuerdo sobre un tema en particular no estará en sí sujeto al procedimiento de agravio. Los requisitos que usa el Comité para sitios donde existen oportunidades de trabajo a tiempo completo incluiría el tamaño del lugar o del edificio, porcentaje de espacio limpiado por contratistas del Sindicato en zonas geográficas específicas y sitios con horarios actuales de trabajo a tiempo completo.

Además de lo anterior, las partes acuerdan lo siguiente:

- 26.11 Fase 1: para el 1/1/2023, los sitios o complejos de edificios (como se menciona en la definición de las Áreas 2A/2B y 2C) que excedan los 500,000 pies cuadrados tendrán horarios de trabajo de tiempo completo, con la excepción de donde los requisitos del cliente requieran trabajos a tiempo parcial que satisfagan necesidades operativas específicas.

Fase 2: Para el 1/1/2024, los sitios o complejos de edificios (según se menciona en la definición de las Áreas 2A/2B y 2C) que excedan los 300,000 pies cuadrados tendrán horarios de trabajo de tiempo completo, con la excepción de donde los requisitos del cliente requieran trabajos a tiempo parcial que satisfagan necesidades operativas específicas.

- 26.12 Los horarios de tiempo completo son horarios de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales. El Empleador puede solicitar excepciones a lo anterior en función de los requisitos del cliente y el Sindicato no negará injustificadamente dichas solicitudes, siempre que el Empleador proporcione la documentación de los requisitos del cliente.

El Empleador no reemplazará los puestos de tiempo completo con puestos de medio tiempo si un empleado renuncia, se jubila, se transfiere a un lugar de trabajo diferente o es despedido.

Ningún empleado sufrirá una reducción en horas de trabajo o horario de trabajo de tiempo completo como resultado de un cambio a un nuevo contratista signatario a este Acuerdo.

## **ARTÍCULO XXVII – MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

### 27.1 Registro de Todos los Lugares de Trabajo

- A. A medida que se contraten nuevas personas, el Empleador presentará al Sindicato la siguiente información sobre todos los empleados contratados durante el mes calendario anterior:

1. Nombre completo
2. Dirección
3. Número de Teléfono Principal
4. Últimos Cuatro (4) Dígitos del Número de Seguro Social
5. Número de Empleado (si corresponde)
6. Salario
7. Fecha de Contratación
8. Clasificación de Empleo
9. Apéndice/Sección del Contrato

Para el Área de la Bahía, la información proporcionada por el Empleador sobre los empleados recién contratados de conformidad con la Sección 28.1.A, artículo 9 (Apéndice/Sección del Contrato), deberá distinguir entre los siguientes seis (6) tipos de lugares de trabajo según se define en el Apéndice A:

1. Sitios del Contrato General (Maestro) (Áreas 1A/1B)
2. Sitios Pequeños del Contrato General (Maestro) de 150,000 pies cuadrados o más, pero menos de 200,000 pies cuadrados (Área 1C/1D)
3. Sitios Pequeños del Contrato Maestro de menos de 150,000 pies cuadrados (Áreas 1E/1F )
4. Sitios nuevos y anteriormente no sindicalizado (Área 1L)
5. Sitios pequeños nuevos y anteriormente no sindicalizados (Área 1M)

Para el Área de Sacramento, la información proporcionada por el Empleador sobre los empleados recién contratados de conformidad con la Sección 28.1.A, artículo 9 (Apéndice/Sección del Contrato), deberá distinguir entre los siguientes tres (3) tipos de lugares de trabajo según se define en el Apéndice B:

1. Sitios del Contrato General (Área 2A)
2. Sitios Pequeños del Contrato General (Maestro) (Área 2B) de menos de 150,000 pies cuadrados
3. Nuevas construcciones y antiguos sitios pequeños no sindicalizados (Área 2C)

El Sindicato se compromete a mantener toda la información presentada de conformidad con esta Sección como confidencial y únicamente para uso interno del Sindicato.

A más tardar el 31 de enero de cada año, el Empleador deberá proporcionar al Sindicato los nombres y direcciones de todos los lugares de trabajo, en un formulario electrónico estándar aprobado por el Sindicato, que incluya:

1. Nombre del Cliente.
  2. Dirección, ciudad y código postal del lugar de trabajo.
  3. Determinación del Empleador del área económica del contrato de este Acuerdo (Área 1A, etc.), Apéndice o Carta de Entendimiento que define los términos económicos para el lugar de trabajo.
  4. Para cada empleado asignado a cada lugar de trabajo, el Empleador deberá proporcionar la información sobre los empleados de nueva contratación que se indica a continuación del párrafo 1 anterior.
- B. Una vez recibida dicha información el Sindicato tratará la información de forma confidencial y liberará la información a otro Empleador de conformidad con las disposiciones de este Acuerdo sólo cuando haya sido determinado que se están solicitando licitaciones genuinas y que el Empleador que está solicitando la información también es signatario de un Acuerdo de SEIU-USWW que cubre esta jurisdicción.

## 27.2 Procedimientos de Licitación de Trabajo

Las siguientes reglas deben de ser observadas cuando un Empleador esté licitando o tomando el servicio de un establecimiento donde miembros del Sindicato son empleados:

1. Al solicitar información sobre la dotación de personal al Sindicato, el empleador solicitante debe proporcionar al Sindicato aquellas secciones de la RFP (solicitud de propuestas) del cliente que identifiquen las direcciones que se van a licitar y las fechas límite para la presentación de ofertas, o proporcionar al Sindicato evidencia satisfactoria de que el cliente está solicitando una oferta, como la carta de presentación de la RFP o la solicitud directa de una oferta del cliente ("Evidencia de la oferta"). El Sindicato acuerda que designará a una(s) persona(s) autorizada(s) para recibir solicitudes de información sobre el personal de los Empleadores Licitantes y para solicitar y recibir información sobre el personal de los Empleadores Titulares. El Empleador licitante presentará una solicitud por escrito al punto de contacto designado del Sindicato para obtener la información de la cuenta antes de presentar cualquier propuesta de oferta (a menos que los Empleadores licitadores no hayan solicitado información sobre el personal a pedido del cliente, en cuyo caso al otorgar la oferta, todos los requisitos de esta Sección 28.2 permanecerán vigentes).
2. El Empleador deberá proporcionar por escrito, en un formulario estándar aprobado por el Sindicato, la siguiente información ("Informe de personal") para cualquier lugar de trabajo cubierto por este Acuerdo al recibir una solicitud del Sindicato:
  - a. Para cada empleado (incluidos los empleados ausentes por licencia, licencia por maternidad, licencia por compensación laboral o razones similares):

- i. Nombre completo del empleado;
- ii. Clasificación del puesto;
- iii. Número de horas trabajadas por día y por semana;
- iv. El salario y los costos de los beneficios complementarios, específicamente, pero sin limitarse a, el seguro médico, las horas en total de licencia por enfermedad y la pensión (si corresponde);
- v. La fecha de contratación original con el empleador, otros empleadores o en el lugar de trabajo, lo que ocurra primero (es decir, la fecha de antigüedad en el sindicato);
- vi. Número de teléfono principal;
- vii. Estado (activo, con licencia autorizada);
- viii. Lugar de trabajo asignado (si la oferta incluye varios lugares de trabajo)

El Sindicato utilizará el número de teléfono del empleado únicamente para fines internos y no lo proporcionará como parte de la información de personal a los empleadores licitantes.

Además, también se proporcionará lo siguiente:

- Un resumen de las especificaciones actuales de limpieza para las ubicaciones de trabajo, incluidas, entre otras, las frecuencias de desempolvado, aspirado y trapeado, y tareas adicionales, como encerado o reciclaje.
  - Vacante actual incluyendo:
    - Superficie total en metros cuadrados totalmente ocupados del lugar de trabajo;
    - Total de pies cuadrados actualmente vacantes.
- b. Al recibir la información marcada con "puntos negros" anteriormente, el Sindicato tratará la información de forma confidencial y restringida para uso interno del Sindicato. Cualquier supuesta violación de este acuerdo se procesará como una queja según el proceso formal de quejas del contrato de negociación colectiva (CBA) o el procedimiento acelerado de quejas.
  - c. Si está en vigor un contrato, una Carta de Entendimiento o un acuerdo de incorporación gradual ("*phase-in*") que no sea este Acuerdo, también se proporcionará una copia de ese documento.
  - d. Es responsabilidad del Empleador titular proporcionar información correcta y oportuna de conformidad con esta Sección. Para todos los empleados retenidos en el lugar de trabajo, el Empleador entrante (licitando) será totalmente responsable de mantener todos los salarios y beneficios a los que los empleados tienen derecho en el lugar de trabajo.

En los casos en que se proporcionó información de personal inexacta, el Empleador titular, y no el Empleador entrante, será responsable de cualquier pago atrasado en salarios o beneficios después de que el Sindicato y el Empleador entrante establezcan por escrito que dichas correcciones son válidas y requeridas. para establecer la información individual correcta de los empleados.

- e. El Empleador deberá proporcionar información de personal al Sindicato tras su solicitud para trabajos que están siendo licitados, dentro de cuatro (4) días hábiles de la fecha de la solicitud.
  - f. El Sindicato se compromete a proporcionar la información solicitada dentro de ocho (8) días laborales siguientes a dicha solicitud a cualquier contratista de Sindicato que solicite tal información o el Empleador no está obligado a ningún nivel de personal. Solo cuando un edificio se presenta a licitación el Empleador está obligado a proporcionar esta información detallada.
  - g. Se considerará como de personal adecuado el número de empleados en el trabajo sesenta (60) días antes de que se adjudique el contrato de servicios para dicho edificio. Los empleados que trabajen en el lugar de trabajo durante menos de sesenta (60) días estarán sujetos a los términos de la Sección 3.4 de este Acuerdo (es decir, falta de acceso al procedimiento de quejas), pero podrán negarse a ser transferidos a dicho lugar de trabajo como se establece a continuación en la Sección 30.3.
  - h. En caso de una disputa sobre el salario de un empleado retenido en el lugar de trabajo, si el empleado puede presentar tres (3) meses de talones de cheque para demostrar el salario reclamado (no tomando en cuenta aumentos contractuales), el nuevo Empleador respetará el salario reclamado para tal empleado. La disputa debe de ser iniciada dentro de treinta (30) días de la fecha en la que el nuevo Empleador comience a prestar servicios en el lugar.
3. El nuevo Empleador reconocerá el tiempo de trabajo y el servicio de empleo en general de todos los empleados permanentes retenidos en el lugar de trabajo, edificio o establecimiento, incluyendo aquellos que puedan estar de vacaciones o fuera del trabajo por enfermedad, lesión, Compensación al Trabajador o permiso para ausentarse autorizado y será considerado como continuo a pesar del cambio de Empleadores, para todos los propósitos incluyendo antigüedad, permiso por enfermedad, y beneficios de vacaciones, para que ningún empleado pierda ninguno de tales beneficios por causa del cambio de Empleadores. Basado en el requisito anterior, el Empleador entrante es un Empleador sucesor de los empleados existentes que continúan en el trabajo y, como tal, no someterá a ningún empleado continuo a los procedimientos de verificación electrónica (E-verify), a menos que así lo exija la ley y se proporcionará un aviso previo por escrito al Sindicato de la intención de hacerlo.

4. A pedido del Sindicato, dentro de los treinta (30) días de hacerse cargo del servicio de cualquier lugar de trabajo, el Empleador entrante proporcionará al Sindicato un Informe de personal actualizado ("Dotación de personal adjudicada") para el(los) nuevo(s) lugar(es).
5. En caso de una disputa sobre la fecha de antigüedad de un empleado retenido en un lugar de trabajo durante un cambio de contratistas, el nuevo Empleador y el Sindicato acuerdan revisar y determinar las maneras apropiadas de verificar la fecha de antigüedad del empleado. La disputa debe de ser iniciada dentro de sesenta (60) días de la fecha en la que el nuevo Empleador comience a prestar servicios en el sitio de trabajo.
6. En ningún caso los registros disciplinarios serán transferidos del Empleador previo al nuevo Empleador ni al cliente.
7. Si el sindicato lo solicita, el nuevo empleador se reunirá con el representante sindical para analizar la permanencia de los empleados en el lugar de trabajo. Además, si el empleador entrante lleva a cabo una reunión de transición con todo el personal, a pedido del sindicato, permitirá el acceso a la reunión al delegado sindical o representante sindical, según lo designado por el sindicato.
8. Transferencia de Beneficios
  - a. En caso de un cambio de contratista durante un mes, los Empleadores harán sus contribuciones proporcionalmente según los días del mes en el calendario, siempre y cuando el empleado cumpla con los requisitos de elegibilidad entre los dos Empleadores. En este caso, cada Empleador informará las horas de los empleados afectados al Fondo Fiduciario General de Empleados (GETF), y el GETF confirmará elegibilidad para tales empleados en base a las horas totales informadas por los dos Empleadores.
  - b. En caso de un cambio de contratista inmediatamente antes o después de un Día Feriado con goce de sueldo, el Empleador que preste servicios al comienzo del turno correspondiente al Día Feriado será responsable del pago del Día Feriado a los empleados elegibles tomando en cuenta las horas trabajadas con los dos Empleadores.
  - c. El nuevo Empleador se hará responsable por la Licencia por Enfermedad acumulada por los empleados con el Empleador previo.
9. Los empleados trasladados a un sitio o edificio donde el contratista titular perdió el contrato de servicio deberán en todo momento ser informados que tal traslado será voluntario y que ellos pueden rehusarse a tal traslado; esta notificación deberá ser por escrito y el empleado deberá en todo momento ser informado que bajo el nuevo contratista estará sujeto al tiempo de espera para antigüedad de sitio y las limitaciones sobre el Procedimiento de Agravios descritos en la Sección 3.4 por un período de sesenta (60) días laborales.

Si el Empleador falla en notificarle al empleado de estas limitaciones debido al traslado, el empleado debe ser regresado al sitio anterior u otro sitio con el Empleador anterior sin pérdida de salario o beneficios.

10. Los empleados retenidos por el Empleador deberán recibir los salarios y beneficios establecidos en este Acuerdo basado en la antigüedad del empleado en ese sitio de trabajo.

Ningún empleado sufrirá una reducción del nivel salarial como resultado de una transición a otro Empleador signatario de este Acuerdo en un lugar de trabajo; sin embargo, la estructura de beneficios para el empleado será de acuerdo con el Área Económica apropiada u otro acuerdo firmado entre las partes.

11. Cuando sea necesario, basado en la necesidad del negocio, el Empleador deberá tener el derecho de determinar y cambiar la asignación de los empleados dentro de un edificio o lugar y donde, cuando y como el trabajo debe de ser desempeñado.
12. Cuando sea necesario para la operación de su negocio, el Empleador puede alterar la hora de comienzo del trabajo y puede cambiar los días de trabajo por hasta un (1) día.

**Las siguientes subsecciones 13, 14 y 15 se aplican únicamente al Área de la Bahía:**

13. Si se le adjudica el contrato de servicio, el empleador entrante (sucesor) puede solicitar nueva información sobre la dotación de personal antes de comenzar el servicio si la proporcionada anteriormente tiene más de treinta (30) días de antigüedad. El empleador titular deberá proporcionar al sindicato los registros de empleo necesarios para facilitar la transición de los empleados de la unidad de negociación.
14. Las siguientes disposiciones se aplicarán específicamente al proceso de licitación y a los Empleadores que se hagan cargo del servicio de cuentas de los Empleadores anteriores. El Empleador no reducirá los horarios de trabajo de ningún empleado que reduzcan la cantidad de horas de trabajo por día o por semana. Solo cuando el cliente verifique por escrito que las especificaciones de servicio de un trabajo son alteradas por el cliente o que el cliente requiere cambios de costos que darían como resultado una alteración de las especificaciones de servicio, el Empleador puede aumentar o disminuir la fuerza laboral de conformidad con los términos de este Acuerdo.
15. Estas reglas no aplican a la limpieza de ventanas.

**Las siguientes subsecciones 16 y 17 se aplican únicamente al área de Sacramento:**

16. El Empleador no reducirá el número de horas de trabajo por día o por semana, excepto cuando se verifique que las especificaciones de servicio de un trabajo han sido alteradas por el cliente; en ese caso, el Empleador podrá aumentar o disminuir la fuerza laboral de conformidad con los términos de las nuevas especificaciones.
17. El Empleador proporcionará al Sindicato, por escrito, el nombre y la dirección de cualquier trabajo en el que se hayan terminado los servicios del Empleador, junto con el número de empleados, la cantidad de horas diarias trabajadas por persona y las tasas de pago en dicho trabajo.

**Las siguientes Secciones 27.3, 27.4 y 27.5 se aplican tanto al Área de la Bahía como al Área de Sacramento:**

- 27.3 El Empleador acuerda notificar al Sindicato de todos los trabajos nuevos, incluida su fecha inicial en el nuevo trabajo, y también dar aviso por escrito al Sindicato de todas las cancelaciones de trabajo, incluida la fecha final de servicio en el trabajo. Dichas notificaciones se realizarán no más de diez (10) días hábiles a partir de la fecha en que se notificó al Empleador sobre el nuevo trabajo o la cancelación.
- 27.4 El Empleador se compromete a informar al Sindicato tan pronto como sea razonablemente posible cuando un sitio está siendo licitado por un contratista no sindicalizado y/o está en peligro de perderse como resultado de ello.
- 27.5 Terminación de los servicios del Empleador  
El Empleador que está perdiendo un trabajo deberá eliminar a los empleados que están trabajando en dicho trabajo de su nómina en el último día de servicio. El Empleador les pagará a los empleados en el momento de eliminación de la nómina sus salarios que se han ganado y que no han sido pagados y cualquier pago de vacaciones acumulado que no ha sido pagado. Esta Sección no se aplica a las situaciones descritas en las Secciones 29.12 (Área de la Bahía) y 30.14 (Área de Sacramento).

**La siguiente Sección 27.6 se aplica únicamente al Área de la Bahía:**

- 27.6 Cambios Operacionales  
Cuando un Empleador necesita o se le pide que haga cambios y estos cambios no están conectados al proceso de licitación o a la absorción de una cuenta de servicios de un Empleador anterior, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- A. El Empleador deberá notificar por escrito al Sindicato acerca de los cambios propuestos con por lo menos una (1) semana de anticipación de la fecha de los cambios siempre que al Empleador tenga una (1) semana de notificación; sin embargo, dicha notificación no implica que el Empleador deba buscar el consentimiento del Sindicato a los cambios;
- B. El Empleador está de acuerdo en reunirse con el Sindicato para hablar de los cambios;
- C. Cualquier empleado cesado por falta de trabajo como resultado de tales cambios deberá retener el derecho de que lo llamen para que regrese a trabajar conforme se define en este Acuerdo;
- D. El Empleador deberá proporcionar capacitación u orientación a los empleos afectados por los cambios;
- E. Una vez que los cambios se hayan llevado a cabo, el Empleador a petición se deberá reunir con el Sindicato para revisar los cambios.

**Las siguientes Secciones 27.7 y 27.8 se aplican únicamente al Área de Sacramento:**

- 27.7 Cuando las especificaciones del servicio de un lugar de trabajo son alteradas, el proceso o sistema de limpieza es cambiado, o los pies cuadrados a limpiarse aumentan o disminuyen, el Empleador puede disminuir o aumentar la plantilla laboral.
- 27.8 El Empleador le proporcionará al Sindicato por escrito, el nombre y dirección de cualquier trabajo, donde los servicios del Empleador han sido terminados, junto con el número de empleados, la cantidad de horas diarias trabajadas por persona y las tarifas de pago en dicho trabajo.

**ARTÍCULO XXVIII – REMOCIÓN DE EMPLEADOS POR SOLICITUD DEL CLIENTE**

- 28.1 Remoción de Empleados por Solicitud del Cliente  
En caso de que la administración del edificio solicite la remoción de un empleado de un sitio sin causa justificada, el Empleador deberá confirmar la solicitud por escrito y se mostrará una copia de la solicitud del cliente al Sindicato. Si el requisito antes mencionado no es posible debido a que el cliente se niega a presentar la solicitud por escrito, la compañía proporcionará prueba de que la remoción se basa en un incumplimiento legítimo de los requisitos del protocolo del sitio del cliente u otro problema que puede o no estar sujeto al proceso de la sanción disciplinaria como se describe en el Artículo XVI - Disciplina y Despido. El Empleador conserva la responsabilidad de transferir al empleado a otro sitio dentro de la misma área geográfica y Área económica del contrato, sin pérdida de salarios, beneficios o antigüedad para dicho empleado.

La transferencia se realizará a un puesto vacante tan pronto como sea razonablemente posible, sin exceder los diez (10) días hábiles, que pueden ser por trabajo realizado durante todo o parte de ese período, y que también contará para la elegibilidad de Salud y Bienestar. Si no hay un puesto vacante, o no es factible un intercambio voluntario, la persona de menor antigüedad en el edificio al que se asigna el empleado afectado deberá ocupar el puesto del empleado que se transfiere.

Si el empleado rechaza una transferencia como se especifica anteriormente, entonces el Empleador no tendrá ninguna obligación de compensar al empleado. Como se estipula aquí, a los empleados transferidos no se les garantizará el mismo horario, ya sea en términos de la hora del turno o días libres.

- 28.2 Cualquier disciplina impuesta por el Empleador en relación con la destitución de un empleado por parte del cliente estará sujeta a Causa Justa y se tratará a través del procedimiento de quejas y arbitraje.
- 28.3 Si se establece una causa justa pero no requiere el despido, el Empleador intentará colocar al empleado removido en otro puesto, sin embargo, si no hay ningún puesto disponible dentro de la misma área geográfica y área económica del contrato, el empleado será puesto en estado de descanso ("*layoff*").

**ARTÍCULO XXX – ANTIGÜEDAD (SEÑORÍA), TRASLADO, Y DESCANSO POR FALTA DE TRABAJO (DESPIDO) – ÁREA DE LA BAHÍA**  
**El Artículo XXIX se aplica únicamente al Área de la Bahía.**

- 29.1 La antigüedad (señoría) es el derecho que acumulan los empleados a través del tiempo de servicio continuo en un lugar de trabajo en particular que le da derecho al empleado a preferencia en los despidos por falta de trabajo, llamado para que regrese a trabajar de un despido por falta de trabajo y vacaciones. A los efectos de este Acuerdo, "lugar de trabajo", "sitio de trabajo" o "sitio" puede referirse a un edificio en particular; sin embargo, un complejo o grupo de edificios según se define en las disposiciones económicas de este Acuerdo se considerará un "sitio de trabajo", "sitio de trabajo" o "sitio".
- 29.2 La antigüedad se aplicará también para llenar vacantes permanentes de asignaciones de estaciones dentro del mismo edificio siempre que la persona que solicita dicha vacante esté calificada para realizar el trabajo según lo determinado por el Empleador. Los empleados que sólo cubran vacantes en un solo sitio afectado tendrán derecho a asignaciones de puestos permanentes por antigüedad, después de los empleados permanentes en el sitio.
- 29.3 Definición de la Antigüedad. La fecha de antigüedad del empleado se define como la fecha más temprana después de la cual el empleado trabajó continuamente para el mismo Empleador o serie de empleadores sucesores en un sitio en particular.

- 29.4 Un empleado deberá transferir su antigüedad después de transferirse a otro sitio de trabajo.
- 29.5 Al cubrir puestos mejor remunerados cubiertos por este Acuerdo, a los empleados que trabajen en otras clasificaciones cubiertas por este Acuerdo se les dará una prueba razonable sobre la base de la antigüedad, donde el mérito, la capacidad y la aptitud física sean iguales según lo determine el Empleador.
- 30.5 Los trabajadores que soliciten un traslado a otro sitio deberán ser pagados al nivel de salario y beneficios en vigencia en ese lugar de trabajo, siempre que el puesto vacante sea igual o mejor que su nivel actual de salario y beneficios, correspondiente a su nivel de antigüedad.
- 29.6 Pérdida de la Antigüedad  
Los derechos de antigüedad se perderán por las siguientes razones:
1. Renuncia
  2. Despido
  3. Descanso por falta de trabajo ("*layoff*") por un período continuo de veinticuatro (24) meses que resulte de la pandemia de COVID-19, o un descanso ("*layoff*") por un período continuo de doce (12) meses que resulte de otras causas.
  4. Jubilación
  5. Promoción fuera de la unidad después de sesenta (60) días
  6. Falla en reportarse a trabajar por tres (3) días consecutivos de trabajo sin previo aviso, a menos que esté fuera del control razonable del empleado, se considerará una renuncia voluntaria. Falla en regresar de un Permiso de Ausencia Autorizado (LOA por sus siglas en inglés) sin tener una extensión aprobada por escrito, a menos que esté fuera del control razonable del empleado, se considerará una renuncia voluntaria.
- 29.7 Los traslados a otro sitio de trabajo por el Empleador serán solamente por razones legítimas y no serán usados como una medida de disciplina. Los empleados transferidos a otro lugar de trabajo deberán ser informados de la razón de la transferencia.
- 29.8 Traslados y progreso en el trabajo  
Todos los empleados que deseen ya sea más horas, trabajo a tiempo completo, un empleo en un sitio o un área geográfica específica, o un empleo con sueldo más alto y beneficios deberán de indicar tales especificaciones, por escrito, al Empleador. El Empleador mantendrá tales peticiones en los archivos en una lista por lo menos un año.

Cuando se presente una posición vacante en un lugar de trabajo en existencia, donde los empleados a tiempo parcial renuncian a sus derechos de antigüedad mencionados en la Sección 3.2.B, o cuando el Empleador obtiene una nueva cuenta donde ocurrirá contratación, a todos los empleados actuales que tienen por escrito una solicitud de traslado en archivo y, que cumplen con calificaciones razonables para la posición, se les dará preferencia por antigüedad para tales oportunidades de empleo antes de contratar a una persona de la calle.

El Empleador publicará todos los puestos vacantes en los sitios de trabajo cubiertos bajo este Acuerdo por notificación a los empleados en la oficina del Empleador, y en una oficina adicional del Empleador en el Condado donde se ubiquen los puestos si el Empleador tiene una oficina en ese Condado. A solicitud escrita del Sindicato, el Empleador podrá proporcionar copias de anuncios de puestos vacantes. Además, el Empleador publicará avisos de asignaciones de estaciones vacantes dentro del sitio en ubicaciones con veinte (20) o más empleados.

El Empleador deberá mantener dichas publicaciones por al menos cinco (5) días hábiles.

29.9 Notificación del descanso o cesantía (despido) por falta de trabajo ("layoff")

El Empleador se compromete a proporcionar a los empleados una notificación con cinco (5) días de anticipación de un descanso permanente, o el tiempo en el que el Empleador tiene conocimiento del descanso, si es menos de cinco (5) días. El Sindicato deberá recibir copias de tales notificaciones. Los empleados afectados deberán tener el derecho a ser pagados por el período completo de notificación como se define anteriormente, ya sea por el tiempo trabajado o mientras es descansado.

29.10 La reincorporación/llamada para que regrese a trabajar después de ser descansado/despido por falta de trabajo se hará de la siguiente manera.

El descanso (despido) por falta de trabajo y la reincorporación/el llamado para que regrese a trabajar se basará en la antigüedad. Los empleados serán descansados y llamados para que regresen a trabajar después del descanso según su antigüedad en aquel sitio o con la compañía, la que sea mayor, siempre que el empleado antiguo posea la capacidad para hacer el trabajo requerido.

A. Cualquier empleado que haya sido empleado por seis (6) meses o más en un sitio en particular y quien haya sido descansado por falta de trabajo, tendrá derecho a que lo llamen para que regrese a trabajar a aquel sitio, siempre que el período del descanso no se exceda de doce (12) meses. Si el descanso fue el resultado de la pandemia de COVID-19, el derecho de volver a ser llamado por el empleado a ese sitio será de veinticuatro (24) meses.

- B. Además, los empleados descansados tendrán la oportunidad de rellenar posiciones de vacantes permanentes con el Empleador dentro del mismo Condado en la siguiente manera.
- C. Los empleados con menos de cinco (5) años de antigüedad deberán ser llamados de acuerdo a su antigüedad para rellenar posiciones de vacantes permanentes para edificios con más de cinco trabajadores y excluyendo nuevos edificios sin unión y edificios cubiertos bajo las áreas 1L o 1M (la zona 5 anterior), basado en la tasa de salario del nuevo empleado en el lugar de trabajo, pero sin pérdida de ningún otro beneficio. Los empleados con cinco años o más de antigüedad serán colocados sobre la base de la antigüedad en puestos vacantes permanentes en sus salarios y niveles de beneficios en el momento del descanso/despido. El empleado tendrá tres (3) oportunidades para rechazar un puesto de menor salario sin perder su derecho a ser llamado a otros puestos. Después de dos rechazos, el empleado puede ser llamado al nuevo salario del empleado como se indicó anteriormente, pero después de un (1) año, se aumentará al empleado a la Tasa de Salario del Contrato General (Maestro) para el sitio.

Los empleados con cinco o más de cinco años de antigüedad deberán ser colocados en base a su antigüedad en posiciones de vacantes permanentes con su nivel de salario y beneficios que tuvo cuando fue descansado (despedido) por falta de trabajo.

- D. El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato mensualmente una lista de todos los empleados que están esperando que los vuelvan a llamar a trabajar/reincorporarse.

29.11 La llamada a los empleados que han sido descansados por falta de trabajo para que regresen a trabajar/reincorporarse al sitio de donde ellos fueron descansados será manejada de la siguiente manera:

- A. El Empleador contactará al empleado de más alta clasificación que este más calificado.
- B. Si el empleado calificado de más alta clasificación no responde, el Empleador les notificará a todos los empleados que han sido despedidos por falta de trabajo de que existe una vacante. A los empleados entonces se les dará siete (7) días a partir de la fecha que se envían las cartas por correo para que expresen, en persona o por correo certificado, su deseo de aceptar el trabajo disponible. Durante todo el proceso, el Empleador puede asignar temporalmente a un empleado para que llene la vacante hasta que una persona con antigüedad sea seleccionada.

- C. El llamado para que regresen a trabajar será por antigüedad y calificación como sea determinado por el Empleador de aquellos que respondan.
- D. Aquellos que no respondan serán sacados de la lista de antigüedad/señoría.

29.12 Cuentas perdidas a compañías sin Unión o debido a Servicio Interno

Los empleados que pierdan sus trabajos debido a la pérdida de una cuenta a una compañía no sindicalizada o debido a servicio interno deberán de ser tratados como cualquier otro empleado descansado por falta de trabajo que deberá tener preferencia antes de que el Empleador contrate a nuevos empleados.

**ARTÍCULO XXX – ANTIGÜEDAD (SEÑORÍA), TRASLADO, Y DESCANSO POR FALTA DE TRABAJO – ÁREA DE SACRAMENTO**

**El Artículo XXX se aplica únicamente al área de Sacramento.**

- 30.1 En la reducción de fuerzas debido a la falta de actividad del trabajo, el último empleado contratado será el primer empleado despedido por falta de trabajo (descansado); y en volver a contratar el último empleado despedido será el primer empleado que se vuelve a contratar, hasta que se agote la lista de los previos empleados, siempre que los empleados restantes sean capaces de realizar el trabajo requerido
- 30.2 Definición de la Antigüedad (señoría). La antigüedad se define como el servicio continuo de un empleado con su Empleador o Empleador(es) predecesor(es) signatario de este Acuerdo o cualquier otro Acuerdo de SEIU-USWW desde la fecha de contratación. Cuando ocurren despidos por falta de trabajo en un edificio, el empleado más reciente será la primera persona despedida. La antigüedad no deberá ser utilizada para reclamar el trabajo de otro empleado con menos antigüedad. A los efectos de este Acuerdo, "lugar de trabajo", "sitio de trabajo" o "sitio" puede referirse a un edificio en particular; sin embargo, un complejo o grupo de edificios según se define en las disposiciones económicas de este Acuerdo se considerará un "sitio de trabajo", "sitio de trabajo" o "sitio".
- 30.3 Al llenar posiciones con pago más alto cubiertas por este Acuerdo, a los empleados que trabajan en otras clasificaciones cubiertas por este Acuerdo se les deberá dar una prueba razonable en base a su antigüedad donde el mérito, capacidad y la aptitud física son iguales según lo determinado por el Empleador.
- 30.4 Pérdida de la Antigüedad  
Los derechos de antigüedad se perderán por las siguientes razones:
  - 1. Renuncia
  - 2. Descanso (despido por falta de trabajo)

3. Un despido/descanso por un período continuo de veinticuatro (24) meses que resulte de la pandemia de COVID-19, o una cesantía por un período continuo de doce (12) meses que resulte de otras causas.
  4. Jubilación
  5. Promoción fuera de la unidad después de sesenta (60) días.
  6. Falla en reportarse a trabajar por tres (3) días consecutivos de trabajo sin previo aviso, a menos que esté fuera del control razonable del empleado, se considerará una renuncia voluntaria. Falla en regresar de un Permiso de Ausencia Autorizado (LOA por sus siglas en inglés) sin tener una extensión aprobada por escrito, a menos que esté fuera del control razonable del empleado, se considerará una renuncia voluntaria.
- 30.5 Los traslados o transferencias a otro sitio de trabajo por el Empleador serán solamente por razones legítimas y no serán usados como una medida de disciplina.
- 30.6 Los empleados transferidos a un lugar diferente de trabajo deberán retener su antigüedad original, y deberán ser informados del motivo de la transferencia.
- 30.7 El pago y beneficios de un empleado no deberán ser reducidos como consecuencia de un traslado dentro de la misma clasificación de un lugar a otro, a menos que el traslado sea el resultado de una solicitud de la gerencia del edificio por causa justa, caso en el cual el empleado será transferido a otro sitio con los salarios y beneficios de ese sitio.
- 30.8 La garantía para mantener los niveles de salario y beneficios no aplica en el caso de traslado de un sitio gubernamental con salarios determinados, o de un sitio cubierto por un apéndice en el área de Sacramento, con o sin causa. Esta disposición sólo se aplicará a cualquier nivel de salario o beneficio que se especifique en el Apéndice que aplica o salarios determinados del gobierno.
- 30.9 Un empleado que voluntariamente solicita un traslado a otro sitio de trabajo se compromete a aceptar la tarifa salarial y beneficios ofrecidos en ese sitio, correspondientes a su nivel de antigüedad; asimismo, antes de que el empleado se transfiera al nuevo sitio de trabajo el Empleador debe notificarle al empleado de la diferencia en el nivel de la tarifa salarial o beneficio.
- 30.10 Traslados y progreso en el trabajo  
Todos los empleados que deseen más horas, trabajo a tiempo completo, un empleo en un sitio o un área geográfica específica, o un trabajo con sueldo más alto y beneficios deberán de indicar tales especificaciones, por escrito, al Empleador. El Empleador mantendrá tales peticiones en los archivos en una lista por lo menos un año.

Cuando se presenten vacantes en los lugares de trabajo que existen, donde los empleados a tiempo parcial renuncian a sus derechos de antigüedad mencionados en la Sección 3.2.B, o cuando el Empleador obtiene una nueva cuenta donde ocurrirá contratación, a todos los empleados actuales que tienen por escrito una solicitud de traslado en archivo y, que cumplen con calificaciones razonables para la posición, se les dará preferencia por antigüedad para tales oportunidades de empleo antes de contratar a una persona de la calle.

Un empleado deberá transferir su antigüedad al ser trasladado a otro lugar de trabajo.

El Empleador comunicará sobre todos los puestos vacantes en los lugares de trabajo cubiertos bajo este Acuerdo mediante notificación a los empleados en la Oficina del Empleador. Además, el Empleador publicará avisos de asignaciones de estaciones vacantes dentro del sitio en ubicaciones con veinte (20) o más empleados.

El Empleador deberá mantener dichas publicaciones por al menos cinco (5) días hábiles.

30.11 Notificación de descanso/despido por falta de trabajo ("layoff")

El Empleador se compromete a proporcionar a los empleados una notificación con cinco (5) días de anticipación de un descanso permanente, o el tiempo en el que el Empleador tiene conocimiento del descanso, si es menos de cinco (5) días. El Sindicato deberá recibir copias de tales notificaciones. Los empleados afectados deberán tener el derecho a ser pagados por el período completo de notificación como se define anteriormente, ya sea por el tiempo trabajado o mientras es descansado.

30.12 Los empleados que han sido descansados por falta de trabajo, empleados a tiempo parcial regular y empleados extras deberán recibir preferencia sobre todos los empleados recién contratados, en caso de que el Empleador contrate empleados. Los empleados descansados de un lugar de trabajo recibirán la primera preferencia para llenar vacantes en otro lugar de trabajo con el mismo salario como del lugar de trabajo de donde fueron descansados, basado en la duración total de servicio con el Empleador, con la excepción de sitios con Salarios Determinados por el Gobierno o sitios en el apéndice de Sacramento como se especifica arriba. A efectos de la determinación del salario, dicho empleado no deberá ser considerado un empleado de reemplazo.

30.13 A petición del Sindicato, el Empleador deberá proporcionarle al Sindicato una lista de todos los empleados que están esperando que los vuelvan a llamar a trabajar, no más de tres (3) veces al año.

- 30.14 Cuentas perdidas a empresas no sindicalizadas o debido a Servicio Interno  
Los empleados que pierdan sus trabajos debido a la pérdida de una cuenta a una empresa no sindicalizado o debido a servicio interno deberán de ser tratados como cualquier otro empleado descansado (*"laid off"*) por falta de trabajo que deberá tener preferencia antes de que el Empleador contrate a nuevos empleados.

### **ARTÍCULO XXXI – SUBCONTRATACIÓN**

- 31.1 El Empleador no contratará trabajo afuera de la unidad de negociación, excepto cuando el Empleador carece de equipo especial o herramientas para desempeñar el trabajo. El Empleador no deberá de contratar afuera para evitar sus obligaciones bajo este Acuerdo ni como medio de reducir el alcance del Sindicato. El Empleador notificará al Sindicato antes de cualquier subcontratación, e incluirá en su notificación el nombre del subcontratista, naturaleza del trabajo subcontratado, y lugar del trabajo.
- 31.2 Ningún empleado del Empleador deberá ser solicitado ni permitido a subcontratar ningún trabajo del Empleador o sus agentes.

Ver disposiciones adicionales de subcontratación en el Apéndice E (página 126).

### **ARTÍCULO XXXII – PRESERVACIÓN DEL TRABAJO - ÁREA DE LA BAHÍA** **El Artículo XXXII aplica únicamente al Área de la Bahía.**

- 32.1 Ni el Sindicato ni ningún Empleador signatario a este Acuerdo modificará sus términos ni asumirá una conducta en derogación de sus términos y condiciones mientras éste permanece vigente. No obstante, las partes de este Acuerdo reconocen la necesidad de asegurar la posición competitiva de las partes dentro de la industria durante la duración de este Acuerdo. Consistente con ese reconocimiento, las partes continuamente monitorearán la efectividad de este Acuerdo con relación a un área geográfica específica o de mercado y tratarán de mutuo acuerdo de iniciar tales modificaciones al Acuerdo durante su vigencia según sea necesario para garantizar las oportunidades de trabajo de los empleados y la posición competitiva de los Empleadores individuales.
- 32.2 Independientemente de lo dispuesto en el Artículo 32.1 anterior, las partes a este acuerdo por medio del presente establecen un comité compuesto de dos (2) representantes del Empleador y dos (2) representantes del Sindicato.
- 32.3 Este comité revisará peticiones para cambios en los términos y condiciones de este Acuerdo Laboral que puedan ser necesarios para preservar las oportunidades de trabajo para el Empleador individual y los empleados cubiertos por este Acuerdo. El comité autoriza aprobar tales cambios según considere que sean en el mejor interés de las partes a este Acuerdo.

- 32.4 El comité, tras tal pedido para un cambio en los términos del Acuerdo, deberá enseguida hacer conocidos los términos de los cambios pedidos, por escrito, a todos los Empleadores signatarios y al Sindicato.
- 32.5 El comité, al otorgar dicha solicitud, deberá inmediatamente notificar a todos los Empleadores signatarios y al Sindicato de los términos de su decisión y no debe retener irrazonablemente tales modificaciones de otros Empleadores en situación similar.
- 32.6 El comité tendrá la facultad de desarrollar reglas y procedimientos, sujetos a la aprobación de las partes de la negociación, para llevar a cabo la intención de estas disposiciones.

## **ARTÍCULO XXXIII – ACUERDO COMPLETO**

- 33.1 Las partes reconocen que durante las negociaciones que dieron lugar a este Acuerdo, todos tuvieron el derecho ilimitado y la oportunidad de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier asunto no eliminado por la ley del área de la negociación colectiva, y que todos los entendimientos y acuerdos aplicables a empleados cubiertos que llegaron después del ejercicio de ese derecho y oportunidad están establecidos en este Acuerdo.
- 33.2 En caso de conflicto entre el lenguaje en la parte principal de este Acuerdo o en cualquiera de los apéndices anexos a este Acuerdo y cualquier índice de materias o gráficos de salarios y beneficios que se muestran en los Apéndices A (página 55) o B (página 100), el lenguaje de este Acuerdo prevalecerá.
- 33.3 Las partes acuerdan que los Empleadores proporcionarán la información contractualmente obligada a través de correo electrónico generado por un software de computadora en particular. Las partes acuerdan que el Empleador no necesitará cambiar sus aplicaciones de software para cumplir con esta sección. No habrá costo adicional para el Empleador.

### **La siguiente Sección 33.4 se aplica únicamente al Área de la Bahía:**

- 33.4 Ni la oferta ni el retiro de cualquier propuesta durante las negociaciones previas a la ejecución de este Acuerdo, que no haya sido incorporada al mismo, se utilizarán en la interpretación de este Acuerdo.

### **La siguiente Sección 35.5 aplica únicamente al Área de Sacramento:**

- 33.5 Este Acuerdo representa el entendimiento completo y definitivo de todos los asuntos negociables entre el Empleador y el Sindicato. Es la intención de las partes que las disposiciones del presente Acuerdo reemplacen todos los Acuerdos entendimientos y prácticas anteriores, orales o escritas, expresas o implícitas, entre las partes y regirá toda su relación y será la única fuente de todos los derechos o reclamaciones que pudieran ser válidas en arbitraje por el presente documento o de otra manera.

Por lo tanto, el Empleador y el Sindicato durante la vigencia de este Acuerdo, cada uno voluntariamente e incondicionalmente renuncia al derecho, y cada uno está de acuerdo en que el otro no estará obligado a negociar colectivamente con respecto a algún tema o contenido que no esté específicamente mencionado o cubierto en este Acuerdo, salvo que por mutuo acuerdo de las partes, a pesar de que dicho tema o contenido pudo no haber estado dentro del conocimiento o la contemplación de una o ambas de las partes en el momento que ellos negociaron o firmaron el presente acuerdo.

**ARTÍCULO XXXIV – DURACIÓN DEL ACUERDO**

Este Acuerdo entrará en vigor el 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024 y se mantendrá vigente hasta el 30 de abril de 2028 y a partir de entonces deberá continuar año tras año; siempre que, no obstante, que cada parte se reserva el derecho de notificar a la otra parte por lo menos sesenta (60) días antes del 30 de abril de 2024, de su deseo de cambiar o poner fin a dicho Acuerdo.

**POR LA UNIÓN:**

**POR LOS EMPLEADORES:**

**Service Employees International  
Union, United Service Workers West**

Por: \_\_\_\_\_

Por: \_\_\_\_\_

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**APÉNDICE A**  
**ÁREA 1: DISPOSICIONES ECONÓMICAS DEL ÁREA DE LA BAHÍA**

Definición

El Área 1 (Área de la Bahía) consta de los siguientes Condados: Santa Clara, San Mateo, Alameda y Contra Costa en el Estado de California.

El Apéndice A está dividido en las siguientes Partes principales:

<u>Página #</u>	<u>Parte</u>
P. 52	<u>Primera parte (secciones 1 a 3)</u> La primera parte contiene disposiciones económicas aplicables a los sitios del Contrato Maestro. Las secciones 1 a 3 especifican el paquete económico completo que se aplica a cada tipo de sitio en función de los metros cuadrados.
P. 71	<u>Segunda parte (sección 4)</u> La segunda parte contiene disposiciones económicas que se aplican únicamente a los empleados contratados antes de ciertas fechas (1 <sup>o</sup> de junio de 2000 o antes) bajo las antiguas disposiciones de la "Zona" del Área de la Bahía.
P. 76	<u>Tercera parte (secciones 5 a 7)</u> La tercera parte contiene disposiciones económicas aplicables a las nuevas construcciones y a los antiguos sitios no sindicalizados en función de los metros cuadrados y de la fecha en que el sitio fue licitado por primera vez por un empleador signatario. Cada sección especifica el paquete económico completo que se aplica a ese tipo de sitio.
P. 85	<u>Cuarta parte (secciones 8 a 11)</u> La cuarta parte contiene las normas de elegibilidad y otras disposiciones que se aplican a todos los salarios y beneficios especificados en las secciones 1 a 6.
P. 90	<u>Quinta parte (secciones 12 a 14)</u> La quinta parte contiene disposiciones económicas adicionales que se aplican a todos los sitios del Área de la Bahía.
P. 93	<u>Sexta parte (Cartas de Entendimiento Complementarias)</u> La sexta parte enumera las cartas complementarias que especifican los paquetes económicos que se aplican a sitios específicos en el Área de la Bahía.

## **DESIGNACIONES DE ÁREAS ECONÓMICAS – ÁREA DE LA BAHÍA**

### **Primera Parte: Sitios del Contrato General (Maestro) y Sitios Pequeños del Contrato General (Maestro)**

<u>Sección</u>	<u>Área</u>	<u>Definición</u>
1	1A	Sitios de Contrato Maestro (Condado de Santa Clara)
1	1B	Sitios de Contrato Maestro (Condados de Alameda, Contra Costa y San Mateo)
2	1C	Sitios Pequeños de Contrato Maestro (150k-200k) en el Área geográfica 1A
2	1D	Sitios Pequeños de Contrato Maestro (150k-200k) en el Área geográfica 1B
3	1E	Sitios Pequeños de Contrato Maestro menores de 150,000 pies cuadrados en el Área geográfica 1A
3	1F	Sitios Pequeños de Contrato Maestro menores de 150,000 pies cuadrados en el Área geográfica 1B

### **Segunda Parte: Disposiciones anteriores de la Zona del Área de la Bahía para empleados contratados antes del 1<sup>o</sup> de junio de 2000**

<u>Sección</u>	<u>Áreas</u>	<u>Definición</u>
4	1G/1H/1J	Disposiciones anteriores de la zona del Área de la Bahía (PODRÍA REVISARSE)

### **Tercera parte: Nuevas construcciones y antiguos sitios no sindicalizados**

<u>Sección</u>	<u>Área</u>	<u>Definición</u>
5	1L	Nuevas construcciones/antiguos sitios no sindicalizados de 200 000 pies cuadrados o más
6	1M	Nuevas construcciones/antiguos sitios no sindicalizados de menos de 200 000 pies cuadrados

### **(La Cuarta Parte no contiene Áreas Económicas adicionales)**

### **Quinta Parte: Disposiciones Económicas Adicionales**

<u>Sección</u>	<u>Área</u>	<u>Definición</u>
14	1P	Limpiadores de Ventanas, Condado de Santa Clara
14	1Q	Limpiadores de Ventanas, Condado de San Mateo
14	1R	Limpiadores de Ventanas, East Bay

### **Cartas de Entendimiento del Área de la Bahía (publicadas por separado)**

<u>Sección</u>	<u>Área</u>	<u>Definición</u>
SL1	1S	Carta de Entendimiento de Genentech en South San Francisco
SL2	1T	Carta de Entendimiento de Serramonte Center
SL3	1U	Carta de Entendimiento de Google
SL4	1V	Carta de Entendimiento de eBay
SL5	1W	Carta de Entendimiento de Apple

- SL6 1X Carta de Entendimiento de la Universidad de Stanford
- SL7 1Y Carta de Entendimiento de PayPal

Consulte las secciones correspondientes para obtener definiciones de área más exactas.

**PRIMERA PARTE: SITIOS DE CONTRATO GENERAL (MAESTRO) Y  
SITIOS PEQUEÑOS DE CONTRATO GENERAL (MAESTRO)**

**Sección 1 – Áreas 1A/1B: Sitios del Contrato General (Maestro)**

La definición de un Sitio de Contrato General (Maestro) será un sitio de 200,000 pies cuadrados que se limpie en total o más en plena ocupación. Un edificio individual de menos de 200,000 pies cuadrados en total que sea parte de un complejo o grupo de edificios que sume 200,000 pies cuadrados o más, y que reciba servicios según un contrato entre el Empleador y un solo cliente, se considerará un sitio del Contrato General (Maestro).

**1.A TARIFAS GENERALES DE SALARIO – ÁREAS 1A Y 1B**

El Área 1A consta de la siguiente área geográfica: Condado de Santa Clara, excluyendo la Ciudad de Palo Alto, al norte de Oregon Expressway y Page Mill Road.

El Área 1B consta de las siguientes áreas geográficas: la Ciudad de Palo Alto al norte de Oregon Expressway y Page Mill Road, el Condado de San Mateo, el Condado de Alameda y el Condado de Contra Costa.

Las tasas salariales mínimas del contrato general y los aumentos salariales en esta Sección 1.A se aplican a los empleados que hayan completado tres (3) años de servicio (vigentes a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024) o treinta (30) meses de servicio (vigentes a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2026).

Las Tasas de Salario General Mínimo para las Áreas 1A/1B serán las siguientes:

	<u>5/1/2024</u>	<u>5/1/2025</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Tasa de Salario Mínimo General	\$21.25	\$22.25	\$23.25	\$24.25

Los aumentos de salario mínimo del Contrato General para todos los empleados en las Áreas 1A/1B serán los siguientes:

	<u>5/1/2024</u>	<u>5/1/2025</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Aumento Salarial del Contrato General (Maestro)	\$1.25	\$1.00	\$1.00	\$1.00

**1.B EN VIGENCIA A PARTIR DEL 1<sup>RO</sup> DE MAYO DE 2024: EMPLEADOS CON MENOS DE TRES (3) AÑOS DE SERVICIO – ÁREAS 1A/1B**

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, a todos los empleados nuevos, así como a los empleados con menos de tres (3) años de servicio, según la fecha de aniversario de cada empleado, se les pagará no menos de las siguientes cantidades por encima del salario mínimo de California:

Al ser contratado(a)	\$0.50 por encima del salario mínimo de California
Un (1) año	\$1.00 por encima del salario mínimo de California
2 años	\$1,50 más que el salario mínimo de California
3 años	Tasa salarial del contrato general (maestro) o aumentos salariales enumerados anteriormente

A los empleados se les pagará al menos las tasas salariales anteriores, o cualquier tasa de salario mínimo aplicable de la ciudad o el condado, la que sea mayor.

Al completar los tres (3) años de servicio, a los empleados se les pagarán las Tasas Generales de Salario y Aumentos de Salario de las Áreas 1A/1B.

Los aumentos salariales para empleados con menos de tres (3) años de ingresos superiores a las tasas de nuevos empleados no son obligatorios y quedan a discreción del empleador.

A partir del 1<sup>ro</sup> de enero de 2026, los empleados recibirán \$0.50 por encima de cualquier tasa de salario mínimo estatal, local o municipal, o la tasa salarial general o la tasa salarial de nuevos empleados, la que sea mayor. Por ejemplo, si en 2026 el salario mínimo de San José es de \$18.60 (un aumento del 6 % con respecto a la tasa de salario mínimo de San José de 2024 de \$17.55), cualquier empleado que trabaje en San José tendría que recibir al menos \$19.10.

**1.C EN VIGENCIA A PARTIR DEL 1<sup>RO</sup> DE MAYO DE 2026: EMPLEADOS CON MENOS DE TREINTA (30) MESES DE SERVICIO – ÁREAS 1A/1B**

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2026, a los empleados recién contratados, así como a los empleados con menos de treinta (30) meses de servicio en las Áreas 1A/1B, se les pagará no menos de los siguientes montos por encima del salario mínimo de California:

Al momento de la contratación	\$0.50 por encima del salario mínimo de California
6 meses	\$1.00 por encima del salario mínimo de California
18 meses	\$1.50 por encima del salario mínimo de California
30 meses	Salario del contrato general (maestro) o aumentos salariales indicados anteriormente

Al completar treinta (30) meses de servicio, a los empleados se les pagarán las tasas salariales maestras y los aumentos salariales del Área 1A / 1B.

Los aumentos salariales para empleados con menos de treinta (30) meses de ingresos superiores a las tasas de nuevos empleados no son obligatorios y quedan a discreción del empleador.

Las partes reconocen que el Gobernador de California tiene la autoridad para retrasar los aumentos en el Salario Mínimo Estatal hasta 2 veces debido a la recesión económica, lo que afectaría las tasas salariales de Nuevos Empleados antes mencionadas.

1.D **PLANES DE SALUD Y BENEFICIOS – ÁREAS 1A/1B**

La cobertura para los empleados elegibles según esta Sección, a excepción de los acuerdos específicos del sitio, estará bajo los siguientes planes provistos a través del Fondo Fiduciario de Empleados Generales: Planes E28 (Sólo para Empleados) y C28A (Familiar) según corresponda para los Empleadores participantes.

**PLAN E28 (SÓLO PARA EMPLEADO)**

Plan Médico - elija uno:

Plan sin deducible de \$25 de Kaiser (con visita a sala de emergencias de \$100)

Plan de Indemnización MP111: sin máximo anual (a partir de 2024)

Plan Dental: UHC 2

Plan de Recetas Médicas (Plan G): \$10 receta genérica, \$25 de marca

Seguro de vida: beneficio de \$20,000

**PLAN C28A (FAMILIAR)**

Plan Médico - elija uno:

Plan sin deducible de \$25 de Kaiser (con visita a sala de emergencias de \$100)

Plan de Indemnización MP115: sin máximo anual (a partir de 2024)

Plan Dental UHC 1

Plan de Recetas Médicas (Plan G): \$10 receta genérica, \$25 de marca

Plan de Servicios de la Vista

Seguro de Vida: beneficio de \$20,000 para el participante, beneficio de \$10 000 para los dependientes

A partir de las horas de marzo de 2026 (cobertura de mayo de 2026), el beneficio del Plan 118 de Delta Dental con deducible anual de \$100 y máximo anual de \$2000 se agregará al Plan C28A. El costo adicional actual del Plan 118 de Delta Dental es de \$26.75.

Los costos de los planes anteriores a partir de mayo de 2024 son \$806.10 por mes para el Plan E28 y \$1,648.04 por mes para el Plan C28A.

#### 1.E ELEGIBILIDAD DE SALUD Y BENEFICIOS – ÁREAS 1A/1B

Cobertura Sólo para Empleado: Elegibilidad Definida. Los empleados estarán cubiertos por la cobertura de Salud y Beneficios Sólo para Empleado (Plan E28) después de completar doce (12) meses consecutivos a ciento diez (110) horas por mes.

Si hay una interrupción en meses consecutivos después de al menos seis (6) meses consecutivos de trabajo de las horas elegibles requeridas, y el empleado regresa al trabajo, se le exigirá que trabaje sólo seis (6) meses consecutivos antes de recibir la cobertura Sólo para Empleado.

Cobertura Familiar: Elegibilidad Definida. Los empleados estarán cubiertos por la Cobertura Familiar de Salud y Beneficios (Plan C28A) después de completar veinticuatro (24) meses de servicio.

Los períodos de espera especificados anteriormente se aplicarán a todos los empleados según su tiempo de servicio actual.

Se requerirá que el empleado trabaje ciento diez (110) horas por mes durante los seis (6) meses anteriores al mes inicial de la contribución familiar. Si el empleado no trabaja ciento diez (110) horas en uno (1) de los últimos seis (6) meses, entonces el empleado reiniciará su requisito de seis (6) meses consecutivos en el mes siguiente para calificar para una contribución del plan familiar.

Ejemplo. Un empleado que haya sido contratado el 1<sup>ro</sup> de enero de 2024 estará cubierto por el Plan E28 a partir del 1<sup>ro</sup> de febrero de 2025 (con la primera contribución del Empleador en enero de 2025 a base de las horas de diciembre) si trabajó ciento diez (110) horas por mes desde enero hasta diciembre de 2024, y estará cubierto por el Plan C28A a partir del 1<sup>ro</sup> de febrero de 2026 (con la primera contribución del Empleador al Plan C28A en enero de 2026 a base de las horas de diciembre) si trabajó ciento diez (110) horas por mes de enero a diciembre de 2025.

La elegibilidad continua se basará en trabajar ciento diez (110) horas regulares por mes. Los días feriados pagados, la licencia por enfermedad pagada y la licencia por funeral pagada se contarán como horas trabajadas a los efectos de la elegibilidad. Las horas de vacaciones pagadas se contarán como horas trabajadas a los efectos de la elegibilidad, a menos que se paguen por adelantado.

1.F CONTRIBUCIONES DEL EMPLEADOR DE SALUD Y BENEFICIOS – ÁREAS 1A/1B

El Empleador contribuirá hasta las siguientes cantidades mensuales a partir de las fechas indicadas para los Planes GETF enumerados en esta Sección. Si el costo de la prima de un Plan es menor que la contribución específica del Empleador en cualquier momento, el Empleador solo está obligado a pagar el costo de la prima. Cualquier monto del costo de la prima por encima de la contribución del Empleador deberá ser pagado por los empleados elegibles mediante deducción de nómina.

<u>Número de Plan</u>	<u>6/1/2024*</u>	<u>4/1/2025**</u>	<u>4/1/2026**</u>	<u>4/1/2027**</u>
E28 (Sólo para Empleado)	\$806.10	hasta +6%	hasta +6%	hasta +6%
Plan C28A (Familiar)	\$1,648.04	hasta +6%	hasta +6%***	hasta +6%

\*(basado en las horas de mayo)  
\*\*(basado en las horas de marzo)  
\*\*\* (más el costo adicional del Plan Delta Dental 118)

A partir del 1<sup>ro</sup> de abril de 2025, 2026 y 2027 (según las horas de marzo), el Empleador aumentará su contribución para cada Plan hasta un máximo del seis por ciento (6 %) o el aumento porcentual de la prima del Plan, lo que sea menor.

A partir de abril de 2026 (según las horas de marzo), el empleador también deberá pagar el costo adicional del Plan 118 de Delta Dental para el Plan C28A.

1.G VACACIONES PAGADAS – ÁREAS 1A/1B

Todo empleado contratado a partir del 1<sup>ro</sup> de junio de 2000 tendrá derecho a una (1) semana de vacaciones por año al cumplir un (1) año de servicio. Todo empleado tendrá derecho a dos (2) semanas de vacaciones por año al cumplir tres (3) años de servicio. Todo empleado tendrá derecho a tres (3) semanas de vacaciones por año al cumplir diez (10) años de servicio.

Sin embargo, un empleado que reciba un pago de vacaciones acumuladas no utilizadas al momento de la terminación recibirá dicho pago según la acumulación de una (1) semana por año hasta que haya completado tres (3) años de servicio.

Consulte la Sección 10 (página 91) para ver las reglas de elegibilidad para las vacaciones.

1.H DÍAS FERIADOS PAGADOS – ÁREAS 1A/1B

Todos los empleados elegibles contratados a partir del 1<sup>ro</sup> de junio de 2000 tendrán derecho a los siguientes días feriados pagados: Año Nuevo, Día de los Presidentes, Día de los Caídos, 4 de julio (Día de la Independencia), Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Navidad. A partir de 2025, el Día de la Independencia Nacional (Juneteenth/19 de junio) se agregará como feriado pago para un total de ocho (8) feriados.

Consulte la Sección 11 (página 92) para conocer las reglas de elegibilidad para días feriados.

1.I LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA Y LICENCIA POR FUNERAL – ÁREAS 1A/1B

Toda licencia por enfermedad proporcionada bajo este Acuerdo deberá cumplir con la Ley de Familias Saludables y Lugares de Trabajo Saludables de California de 2014, como se especifica en el Apéndice F-1 de este Acuerdo, y según lo modificado por el Memorando de Entendimiento sobre la Ley de Licencia por Enfermedad de California (SB-616) con fecha del 29 de noviembre de 2023.

Si ocurre una muerte en la familia inmediata de un empleado, él/ella recibirá tres (3) días de licencia de funeral pagada. Si se solicita y se aprueba, los empleados pueden usar el tiempo de vacaciones pagado acumulado para tomar días libres pagados adicionales.

La familia inmediata se describirá como madre, padre, cónyuge, hijo, hija, hermano, hermana, abuela, abuelo, nieto, nieta y pareja doméstica registrada.

Consulte el Apéndice F-1 (página 127) para conocer las reglas de elegibilidad para licencia por enfermedad.

1.J PENSIÓN

Área 1A

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, el Empleador deberá contribuir con los siguientes montos en nombre de los empleados elegibles en el Área 1A por cada hora normal trabajada o pagada:

	<u>5/1/2024</u>	<u>5/1/2025</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Contribución básica original	0.15	0.15	0.15	0.15
Contribución Suplementaria	169.4%	169.4%	169.4%	169.4%
Contribución básica Adicional**	0.15	0.15	0.15	0.45
Contribución básica Total	0.30	0.30	0.30	0.60
Contribución Total	\$0.554100	\$0.554100	\$0.554100	\$0.854100

\*\*no sujeto a Contribución Suplementaria según las reglas del Fondo de Pensiones de la Industria Nacional SEIU.

Áreas 1B

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2023, el empleador deberá contribuir con los siguientes montos en nombre de los empleados elegibles en el Área 1B por cada hora normal trabajada o pagada:

	<u>5/1/2024</u>	<u>5/1/2025</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Contribución básica original	0.15	0.15	0.15	0.15
Contribución Suplementaria	16.1%	25.1%	34.8%	45.2%
Contribución básica Adicional **	0.00	0.00	0.00	0.30
Contribución básica Total	0.15	0.15	0.15	0.45
Contribución Total	\$0.174150	\$0.187650	\$0.202200	\$0.517800

Las contribuciones especificadas anteriormente se realizarán en nombre de los empleados elegibles cubiertos por esta Sección 1 y según se define en el Apéndice C, Sección 3(d).

Las partes acuerdan adoptar los aumentos (Contribuciones Suplementarias a las Pensiones) que se requieran de conformidad con el Programa Preferido adjunto al Plan de Rehabilitación para el Fondo de Pensiones de la Industria Nacional SEIU.

**Sección 2: Áreas 1C/1D: Sitios Pequeños del Contrato General (Maestro) de 150,000 pies cuadrados o más, pero menos de 200,000 pies cuadrados.**

La definición de un sitio pequeño del Contrato Maestro será un sitio de menos de 200,000 pies cuadrados a limpiar en total, pero al menos 150,000 pies cuadrados en total, con ocupación completa. Un edificio individual de menos de 200,000 pies cuadrados en total, que sea parte de un complejo o grupo de edificios que sumen 200,000 pies cuadrados o más, y que reciba servicio según un contrato entre el Empleador y un solo cliente, no se considerará un Sitio Pequeño del Contrato Maestro.

Las disposiciones de esta Sección 2 se aplican únicamente a los empleados contratados a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2008; los empleados contratados antes del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2008 en Sitios Pequeños del Contrato Maestro están cubiertos por las disposiciones de la Sección 1 anterior (Áreas 1A/1B).

**2.A TARIFAS GENERALES DE SALARIO – ÁREAS 1C/1D**

El Área 1C consta de las siguientes áreas geográficas: Condado de Santa Clara, excluyendo la Ciudad de Palo Alto, al norte de Oregon Expressway y Page Mill Road.

El área 1D consta de las siguientes áreas geográficas: la Ciudad de Palo Alto al norte de Oregon Expressway y Page Mill Road, el Condado de San Mateo, el Condado de Alameda y el Condado de Contra Costa.

Las tasas salariales mínimas maestras y los aumentos salariales en esta Sección 2.A se aplican a los empleados que hayan completado tres (3) años de servicio (vigentes a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024) o treinta (30) meses de servicio (vigentes a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2026).

Las tasas salariales mínimas para las áreas 1C/1D serán las siguientes:

	<u>5/1/2024*</u>	<u>1/1/2025*</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Tasa de salario mínimo general	\$18.63	\$20.00	\$20.50	\$21.00

Los aumentos salariales mínimos generales para todos los empleados en las Áreas 1C/1D serán los siguientes:

	<u>5/1/2024*</u>	<u>1/1/2025*</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Aumento salarial general	\$1.00	\$1.00	\$0.50	\$0.50

\*A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, los empleados con tres (3) o más años de servicio recibirán un aumento salarial de \$1.00 o se les pagará una tasa salarial de \$18.63, lo que sea mayor. A partir del 1<sup>ro</sup> de enero de 2025, los empleados con tres (3) o más años de servicio recibirán un aumento salarial de \$1.00 o se les pagará una tasa salarial de \$20.00, lo que sea mayor.

2.B EN VIGENCIA A PARTIR DEL 1<sup>RO</sup> DE MAYO DE 2024: EMPLEADOS CON MENOS DE TRES (3) AÑOS DE SERVICIO – ÁREAS 1C/1D

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, a los empleados recién contratados, así como a los empleados con menos de tres (3) años de servicio en las Áreas 1C/1D, se les pagará no menos de los siguientes montos por encima del salario mínimo de California:

Al momento de la contratación	\$0.50 por encima del salario mínimo de California
6 meses	\$1.00 por encima del salario mínimo de California
2 años	\$1.50 por encima del salario mínimo de California
3 años	Salario del contrato general o aumentos salariales indicados anteriormente

Los empleados no recibirán un salario inferior a las tasas salariales mencionadas anteriormente o al salario mínimo local o municipal correspondiente, el que sea mayor.

Al completar tres (3) años de servicio, los empleados recibirán las tasas salariales maestras y los aumentos salariales del Área 1C/1D.

Los aumentos salariales para los empleados con menos de tres (3) años de ingresos superiores a las tasas de los nuevos empleados no son obligatorios y quedan a discreción del empleador.

A partir del 1<sup>ro</sup> de enero de 2026, los empleados recibirán \$0.50 más que cualquier salario mínimo estatal, local o municipal, o el salario mínimo general o el salario mínimo para nuevos empleados, el que sea más alto. Por ejemplo, si en 2026 el salario mínimo de San José es de \$18.60 (un aumento del 6 % con respecto al salario mínimo de San José de 2024 de \$17.55), cualquier empleado que trabaje en San José tendría que recibir al menos \$19.10.

2.C EN VIGENCIA A PARTIR DEL 1<sup>RO</sup> DE MAYO DE 2026: EMPLEADOS CON MENOS DE TREINTA (30) MESES DE SERVICIO – ÁREAS 1C/1D

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2026, a los empleados recién contratados, así como a los empleados con menos de treinta (30) meses de servicio en las Áreas 1C/1D, se les pagará no menos de los siguientes montos por encima del salario mínimo de California:

Al momento de la contratación	\$0.50 por encima del salario mínimo de California
6 meses	\$1.00 por encima del salario mínimo de California
18 meses	\$1.50 por encima del salario mínimo de California
30 meses	Salario del contrato general o aumentos salariales indicados anteriormente

Al completar treinta (30) meses de servicio, los empleados recibirán los salarios y aumentos salariales establecidos en el Área 1C/1D.

Los aumentos salariales para empleados con menos de treinta (30) meses de ingresos por encima de los salarios de los nuevos empleados no son obligatorios y quedan a discreción del empleador.

Las partes reconocen que el Gobernador de California tiene la autoridad de retrasar los aumentos del salario mínimo estatal hasta 2 veces debido a la recesión económica, lo que afectaría los salarios de los nuevos empleados antes mencionados.

2.D PLANES DE SALUD Y BENEFICIOS – ÁREAS 1C/1D

La cobertura para los empleados elegibles según esta Sección, a excepción de los acuerdos específicos del sitio, estará bajo los siguientes planes provistos a través del Fondo Fiduciario General de Empleados: Planes E31 (Sólo para Empleados) y C28A (Familiar) según corresponda para los Empleadores participantes. A partir de las horas de marzo de 2026 (cobertura de mayo), la cobertura exclusiva para empleados en las áreas 1C/1D será según el Plan E30.

**PLAN E31 (SÓLO PARA EMPLEADO)**

Plan de indemnización MP111: sin máximo anual (a partir de 2024)

Plan de soluciones de medicamentos con receta H: \$10 por medicamentos genéricos, \$30 por medicamentos de marca

Seguro de vida: beneficio de \$20 000

**PLAN E30 (SÓLO PARA EMPLEADO)**

Plan de indemnización MP111: sin máximo anual (a partir de 2024)

Plan de soluciones de medicamentos con receta H: \$10 por medicamentos genéricos, \$30 por medicamentos de marca

Plan dental UHC 1

Seguro de vida: beneficio de \$20 000

**PLAN C28A (PLAN FAMILIAR)**

(Consulte la Sección 1.E para obtener una descripción de los beneficios de este Plan)

Los costos de los planes anteriores a partir de las horas de mayo de 2024 son \$571.00 por mes para el Plan E31, \$605.16 por mes para el Plan E30 y \$1,648.04 por mes para el Plan C28A.

## 2.E ELEGIBILIDAD PARA SALUD Y BIENESTAR – ÁREAS 1C/1D

Cobertura Sólo para Empleado: elegibilidad definida. Los empleados tendrán la cobertura de Salud y Beneficios Sólo para Empleado(Plan E31) después de completar veinticuatro (24) meses consecutivos a ciento treinta (130) horas por mes.

Si hay una interrupción en meses consecutivos después de al menos doce (12) meses consecutivos de trabajar las horas elegibles requeridas, y el empleado regresa al trabajo, para recibir la cobertura Sólo para Empleado, deberá trabajar solo seis (6) meses consecutivos, o veinticuatro (24) meses menos el número de meses consecutivos durante los cuales trabajó las horas elegibles requeridas, lo que sea mayor. Por ejemplo, si un empleado trabajó catorce (14) meses consecutivos en las horas elegibles requeridas antes de la interrupción, al regresar al trabajo, el empleado deberá trabajar diez (10) meses consecutivos en las horas elegibles requeridas antes de recibir cobertura Sólo para Empleado.

Cobertura Familiar: elegibilidad definida. Los empleados tendrán la cobertura Familiar de Salud y Beneficios (Plan C28A) después de treinta y seis (36) meses a ciento treinta (130) horas por mes. Los nuevos empleados que hayan calificado para la cobertura Sólo para Empleado como se indicó anteriormente deberán trabajar doce (12) meses consecutivos adicionales a ciento treinta (130) horas por mes y haber completado al menos treinta y seis (36) meses de servicio antes del mes inicial de una contribución familiar.

Para un empleado que ya calificó para la Cobertura del empleado, si hay una interrupción en meses consecutivos después de al menos 6 meses consecutivos de trabajar las horas elegibles requeridas, y el empleado regresa al trabajo, se le exigirá que trabaje solo 6 meses consecutivos antes de recibir la cobertura familiar.

La elegibilidad continua de los empleados se basará en el trabajo de ciento treinta (130) horas regulares por mes. Los empleados contratados antes del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2012 tendrán elegibilidad continua basada en ciento diez (110) horas regulares por mes.

Ejemplo. Un empleado que sea contratado el 1<sup>ro</sup> de enero de 2024 estará cubierto por el Plan E31 a partir del 1<sup>ro</sup> de febrero de 2026 (la primera contribución del Empleador deberá realizarse en enero de 2026 con base en las horas de diciembre de 2025) si ha trabajado ciento treinta (130) horas por mes durante veinticuatro (24) meses consecutivos, y estará cubierto por el Plan C28A a partir del 1<sup>ro</sup> de febrero de 2027 (la primera contribución del Empleador al Plan C28A deberá realizarse en enero de 2027 con base en las horas de diciembre de 2026) si ha trabajado ciento treinta (130) horas por mes desde enero hasta diciembre de 2022.

Los días feriados pagados, la licencia por enfermedad pagada y la licencia por funeral pagada se contarán como horas trabajadas a los efectos de la elegibilidad. Las horas de vacaciones pagadas se contarán como horas trabajadas a los efectos de la elegibilidad, a menos que se paguen por adelantado.

Para los empleados en estos sitios que actualmente tienen salarios y beneficios superiores a los definidos anteriormente, el Empleador se reserva el derecho de transferir al empleado a un sitio de igual o mayor beneficio en un esfuerzo por conservar su estado actual de beneficios. Aquellos empleados que se nieguen a un traslado dentro del mismo condado serán colocados en la lista de empleados descansados o se adherirán a los beneficios antes mencionados. No obstante, el salario actual de los empleados no se verá afectado.

En caso de que no haya un puesto disponible para transferir a un sitio de igual o mayor beneficio, el empleado puede seleccionar la opción mencionada anteriormente o ser incluido en la lista de despidos/descansados. El Empleador notificará al Sindicato cuando se encuentre en una situación no competitiva debido a una licitación de competencia no sindical en el sitio, y se entiende que este párrafo se aplica a esta situación.

2.F CONTRIBUCIONES DE SALUD Y BENEFICIOS DE EMPLEADORES – ÁREAS 1C/1D

El Empleador contribuirá hasta las siguientes cantidades mensuales a partir de las fechas indicadas para los Planes "GETF" enumerados en esta Sección. Si el costo de la prima de un Plan es menor que la contribución específica del Empleador en cualquier momento, el Empleador solo está obligado a pagar el costo de la prima. Cualquier monto del costo de la prima por encima de la contribución del Empleador deberá ser pagado por los empleados elegibles mediante deducción de nómina.

<u>Número de Plan</u>	<u>6/1/2024*</u>	<u>4/1/2025**</u>	<u>4/1/2026**</u>	<u>4/1/2027**</u>
E31 (Solo para empleados)	\$517.00	hasta +6%	(N/A)	(N/A)
E30 (Solo para empleados)	\$605.16	hasta +6%	hasta +6%	hasta +6%
Plan C28A (Familiar)	\$1,648.04	hasta +6%	hasta +6%***	hasta +6%

\*(basado en las horas de mayo)

\*\* (basado en las horas de marzo)

\*\*\* (más el costo adicional del Plan Delta Dental 118)

A partir del 1<sup>ro</sup> de abril de 2025, 2026 y 2027 (según las horas de marzo), el Empleador aumentará su contribución para cada Plan hasta un máximo del seis por ciento (6 %) o el aumento porcentual de la prima del Plan, lo que sea menor.

A partir de abril de 2026 (según las horas de marzo), el Empleador también pagará el costo adicional del Plan 118 de Delta Dental para el Plan C28A.

2.F VACACIONES PAGADAS – ÁREAS 1C/1D

Todos los empleados contratados a partir del 1<sup>ro</sup> de junio de 2000 pero antes del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2012 tendrán derecho a una (1) semana de vacaciones por año al completar un (1) año de servicio. Todo empleado tendrá derecho a dos (2) semanas de vacaciones por año al cumplir tres (3) años de servicio. Sin embargo, un empleado que recibe un pago de vacaciones acumuladas no utilizadas al momento de la terminación recibirá dicho pago en base a la acumulación de una (1) semana por año hasta que haya completado tres (3) años de servicio.

Los empleados contratados a partir del 1 de mayo de 2012 tendrán derecho a una (1) semana de vacaciones por año al completar un (1) año de servicio y tendrán derecho a dos (2) semanas de vacaciones por año al completar tres (3) años de servicio.

Consulte la Sección 10 (página 91) para conocer las reglas de elegibilidad para vacaciones.

2.G PAID DÍAS FERIADOS PAGADOS – ÁREAS 1C/1D

Todos los empleados elegibles contratados a partir del 1<sup>ro</sup> de junio de 2000 pero antes del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2012 tendrán derecho a los siguientes días feriados pagados: Año Nuevo, 4 de julio (Día de la Independencia), Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Navidad.

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2022, los empleados contratados a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2012 tendrán derecho a los días feriados pagos del Día de Acción de Gracias, el Día de Navidad y el Día de Año Nuevo. A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2025, se agregará el 4 de julio como feriado pago para un total de cuatro (4) días feriados.

Consulte la Sección 11 (página 92) para conocer las reglas de elegibilidad para vacaciones.

2.H LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA Y LICENCIA POR FUNERAL – ÁREAS 1C/1D

Todas las licencias por enfermedad proporcionadas según este Acuerdo deberán cumplir con la Ley de Familias Saludables, Lugares de Trabajo Saludables de California de 2014 como se especifica en el Apéndice F-1 de este Acuerdo, y según lo modificado por el Memorando de Entendimiento sobre la Ley de Licencia por Enfermedad de California (SB-616) del 29 de noviembre de 2023.

Si ocurre una muerte en la familia inmediata de un empleado, él/ella recibirá tres (3) días de licencia de funeral pagada. Si se solicita y se aprueba, los empleados pueden usar el tiempo de vacaciones pagado acumulado para tomar días libres pagados adicionales.

La familia inmediata se describirá como madre, padre, cónyuge, hijo, hija, hermano, hermana, abuela, abuelo, nieto, nieta y pareja de doméstica registrada.

Consulte el Apéndice F-1 (página 127) para conocer las reglas de elegibilidad para licencia por enfermedad.

## 2.I PENSIÓN

### Área 1C

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, el empleador deberá contribuir con los siguientes montos en nombre de los empleados elegibles en el Área 1C por cada hora normal trabajada o pagada:

	<u>5/1/2024</u>	<u>5/1/2025</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Contribución Básica Original	0.15	0.15	0.15	0.15
Contribución Suplementaria	169.4%	169.4%	169.4%	169.4%
Contribución Básica Adicional**	0.15	0.15	0.15	0.45
Contribución Básica Total	0.30	0.30	0.30	0.60
Contribución Total	\$0.554100	\$0.554100	\$0.554100	\$0.854100

\*\*no está sujeto a contribución suplementaria según las reglas del Fondo Nacional de Pensiones de la Industria SEIU

### Área 1D

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2023, el empleador deberá contribuir con los siguientes montos en nombre de los empleados elegibles en el Área 1D por cada hora normal trabajada o pagada:

	<u>5/1/2024</u>	<u>5/1/2025</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Contribución Básica Original	0.15	0.15	0.15	0.15
Contribución Suplementaria	16.1%	25.1%	34.8%	45.2%
Contribución Básica Adicional**	0.00	0.00	0.00	0.30
Contribución Básica Total	0.15	0.15	0.15	0.45
Contribución Total	\$0.174150	\$0.187650	\$0.202200	\$0.517800

Las contribuciones especificadas anteriormente se realizarán en nombre de los empleados elegibles cubiertos por esta Sección 2 y según se define en el Apéndice C, Sección 3(d).

Las partes acuerdan adoptar los aumentos (Contribuciones Complementarias a la Pensión) que se requieran de conformidad con el Programa Preferido adjunto al Plan de Rehabilitación para el Fondo Nacional de Pensiones de la Industria SEIU.

### **Sección 3: Áreas 1E/1F: Sitios Pequeños del Contrato General (Maestro) de menos de 150,000 pies cuadrados**

Esta sección se aplicará solo a sitios de menos de 150,000 pies cuadrados en total a limpiar que estén ocupados por completo. Un edificio individual de menos de 150,000 pies cuadrados en total que sea parte de un complejo o grupo de edificaciones que sumen 150,000 pies cuadrados o más, y que reciba servicio según un contrato entre el Empleador y un solo cliente, no estará cubierto por esta Sección.

Las disposiciones de esta Sección 3 se aplican únicamente a los empleados contratados a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2008; los empleados contratados antes del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2008 en Sitios Pequeños del Contrato Maestro están cubiertos por las disposiciones de la Sección 1 anterior (Áreas 1A/1B).

#### **3.A TARIFAS SALARIALES DEL CONTRATO GENERAL (MAESTRO) – ÁREAS 1E Y 1F**

El Área 1E consta de las siguientes áreas geográficas: el condado de Santa Clara, excluida la ciudad de Palo Alto al norte de Oregon Expressway y Page Mill Road.

El Área 1F consta de las siguientes áreas geográficas: la ciudad de Palo Alto al norte de Oregon Expressway y Page Mill Road, el condado de San Mateo, el condado de Alameda y el condado de Contra Costa.

Las tasas salariales mínimas dl contrato general y los aumentos salariales en esta Sección 3.A se aplican a los empleados que hayan completado tres (3) años de servicio (vigentes a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024) o treinta (30) meses de servicio (vigentes a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2026).

Las Tasas de Salario Mínimo General para las Áreas 1E/1F serán las siguientes:

	<u>5/1/2024*</u>	<u>1/1/2025*</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Tasa de Salario Mínimo General	\$18.63	\$20.00	\$20.50	\$21.00

Los aumentos salariales mínimos maestros para todos los empleados en las Áreas 1E/1F serán los siguientes:

	<u>5/1/2024*</u>	<u>1/1/2025*</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Aumento Salarial General	\$1.00	\$1.00	\$0.50	\$0.50

\*A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, los empleados con tres (3) o más años de servicio recibirán un aumento salarial de \$1.00 o se les pagará una tasa salarial de \$18.63, lo que sea mayor. A partir del 1<sup>ro</sup> de enero de 2025, los empleados con tres (3) o más años de servicio recibirán un aumento salarial de \$1.00 o se les pagará una tasa salarial de \$20.00, lo que sea mayor.

3.B EN VIGENCIA A PARTIR DEL 1<sup>RO</sup> DE MAYO DE 2024: EMPLEADOS CON MENOS DE TRES (3) AÑOS DE SERVICIO – ÁREAS 1E/1F

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, a los empleados recién contratados, así como a los empleados con menos de tres (3) años de servicio en las Áreas 1E/1F, se les pagará no menos de los siguientes montos por encima del salario mínimo de California:

Al momento de la contratación	\$0.50 por encima del salario mínimo de California
1 año	\$1.00 por encima del salario mínimo de California
2 años	\$1.50 por encima del salario mínimo de California
3 años	Salario del contrato general (maestro) o aumentos salariales indicados anteriormente

Los empleados no recibirán un salario inferior a las tasas salariales mencionadas anteriormente o al salario mínimo local o municipal correspondiente, el que sea mayor.

Al completar tres (3) años de servicio, los empleados recibirán las tasas salariales maestras y los aumentos salariales del Área 1E/1F.

Los aumentos salariales para los empleados con menos de tres (3) años de ingresos superiores a las tasas de los nuevos empleados no son obligatorios y quedan a discreción del empleador.

A partir del 1<sup>ro</sup> de enero de 2026, los empleados recibirán \$0.50 más que cualquier salario mínimo estatal, local o municipal, o el salario mínimo general o el salario mínimo para nuevos empleados, el que sea más alto. Por ejemplo, si en 2026 el salario mínimo de San José es de \$18.60 (un aumento del 6 % con respecto al salario mínimo de San José de 2024 de \$17.55), cualquier empleado que trabaje en San José tendría que recibir al menos \$19.10.

3.C EN VIGENCIA A PARTIR DEL 1<sup>RO</sup> DE MAYO DE 2026: EMPLEADOS CON MENOS DE TREINTA (30) MESES DE SERVICIO – ÁREAS 1E/1F

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2026, a los empleados nuevos, así como a los empleados con menos de treinta (30) meses de servicio en las Áreas 1E/1F, se les pagará no menos de los siguientes montos además del salario mínimo de California:

Al momento de la contratación	\$0.50 por encima del salario mínimo de California
6 meses	\$1.00 por encima del salario mínimo de California
18 meses	\$1.50 por encima del salario mínimo de California
30 meses	Salario del contrato general (maestro) o aumentos salariales indicados anteriormente

Al completar treinta (30) meses de servicio, los empleados recibirán los salarios y aumentos salariales establecidos por el Área 1E/1F.

Los aumentos salariales para empleados con menos de treinta (30) meses de ingresos por encima de los salarios de los nuevos empleados no son obligatorios y quedan a discreción del empleador.

Las partes reconocen que el Gobernador de California tiene la autoridad de retrasar los aumentos del salario mínimo estatal hasta 2 veces debido a la recesión económica, lo que afectaría los salarios de los nuevos empleados antes mencionados.

### 3.D PLANES DE SALUD Y BIENESTAR – ÁREAS 1E/1F

La cobertura para empleados elegibles de conformidad con esta Sección, excepto los acuerdos específicos del sitio, se realizará conforme al Plan E33 (Solo para empleados) proporcionado a través del Fondo fiduciario de empleados generales. A partir de marzo de 2025, las horas de los empleados elegibles (cobertura de mayo de 2025) estarán cubiertas por el Plan E31, y a partir de marzo de 2027 (cobertura de mayo de 2027) las horas de los empleados elegibles estarán cubiertas por el Plan E30.

#### **PLAN E33 (SOLO PARA EMPLEADO)**

Indemnización: cobertura del 80 %/50 %, cobertura del 100 % después de \$20 000; sin máximo anual (a partir de 2024)

Recetas incluidas como parte de la cobertura médica de indemnización

Seguro de vida: beneficio de \$20 000

#### **PLAN E31 (SOLO PARA EMPLEADO)**

Plan de indemnización MP111: sin máximo anual (a partir de 2024)

Plan de soluciones de medicamentos con receta H: \$10 por medicamentos genéricos, \$30 por medicamentos de marca

Seguro de vida: beneficio de \$20 000

#### **PLAN E30 (SOLO PARA EMPLEADO)**

Plan de indemnización MP111: sin máximo anual (a partir de 2024)

Plan de soluciones de medicamentos con receta H: \$10 por medicamentos genéricos, \$30 por medicamentos de marca

Plan dental UHC 1

Seguro de vida: beneficio de \$20 000

Los costos de los planes anteriores a partir de las horas de mayo de 2024 son \$498.91 por mes para el Plan E33, \$571.00 por mes para el Plan E31 y \$605.16 por mes para el Plan E30.

### 3.E ELEGIBILIDAD PARA SALUD Y BIENESTAR – ÁREAS 1E/1F

Cobertura solo para empleados. Los empleados estarán cubiertos por la cobertura de salud y bienestar para empleados únicamente (Plan E33) al completar cuarenta y ocho (48) meses de servicio. A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2026, los empleados estarán cubiertos por la cobertura de salud y bienestar para empleados únicamente (Plan E33) al completar treinta y seis (36) meses de servicio. No habrá ningún requisito de trabajar una cierta cantidad de meses consecutivos con una cierta cantidad de horas por mes.

Los empleados que ya hayan calificado para la cobertura solo para empleados o la cobertura compuesta conservarán su nivel de beneficios (planes E28 o C28A, con contribuciones del empleador como se especifica en la Sección 1 anterior).

La elegibilidad continua se basará en trabajar ciento treinta (130) horas seguidas por mes.

Ejemplo. Un empleado que fue contratado el 1<sup>ro</sup> de enero de 2024 estará cubierto por el Plan E31 a partir del 1<sup>ro</sup> de febrero de 2027 (la primera contribución del empleador deberá realizarse en enero de 2027 en función de las horas de diciembre de 2026).

Los días feriados pagados, la licencia por enfermedad pagada y la licencia por funeral pagada se contarán como horas trabajadas a los efectos de la elegibilidad. Las horas de vacaciones pagadas se contarán como horas trabajadas a los efectos de la elegibilidad, a menos que se paguen por adelantado.

Para los empleados en estos sitios que actualmente tienen salarios y beneficios superiores a los definidos anteriormente, el Empleador se reserva el derecho de transferir al empleado a un sitio de igual o mayor beneficio en un esfuerzo por conservar su estado actual de beneficios. Aquellos empleados que se nieguen a un traslado dentro del mismo condado serán colocados en la lista de descansados o se adherirán a los beneficios antes mencionados. No obstante, el salario actual de los empleados no se verá afectado.

En caso de que no haya un puesto disponible para transferir a un sitio de igual o mayor beneficio, el empleado puede seleccionar la opción mencionada anteriormente o ser incluido en la lista de descansados. El Empleador notificará al Sindicato cuando se encuentre en una situación no competitiva debido a una licitación de competencia no sindical en el sitio, y se entiende que este párrafo se aplica a esta situación.

### 3.F CONTRIBUCIONES DEL EMPLEADOR DE SALUD Y BENEFICIOS – ÁREAS 1E/1F

El Empleador contribuirá hasta las siguientes cantidades mensuales a partir de las fechas indicadas para los Planes "GETF" enumerados en esta Sección.

Si el costo de la prima de un Plan es menor que la contribución específica del Empleador en cualquier momento, el Empleador solo está obligado a pagar el costo de la prima. Cualquier monto del costo de la prima por encima de la contribución del Empleador deberá ser pagado por los empleados elegibles mediante deducción de nómina.

<u>Número de Plan</u>	<u>6/1/2024*</u>	<u>4/1/2025**</u>	<u>4/1/2026**</u>	<u>4/1/2027**</u>
E33 (Solo para empleado)	\$498.91	(N/A)	(N/A)	(N/A)
E31 (Solo para empleado)	\$517.00	hasta +6%	hasta +6%	(N/A)
E30 (Solo para empleado)	\$605.16	hasta +6%	hasta +6%	hasta +6%

\*(basado en las horas de mayo)

\*\* (basado en las horas de marzo)

A partir de abril de 2025, abril de 2026 y abril de 2027 (según las horas de marzo), el Empleador aumentará su contribución para cada Plan hasta un máximo del seis por ciento (6 %) o el aumento porcentual de la prima del Plan, lo que sea menor.

### 3.G VACACIONES PAGADAS – ÁREAS 1E/1F

Los empleados contratados a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2012 tendrán derecho a una (1) semana de vacaciones por año al completar un (1) año de servicio. A partir del 1<sup>ro</sup> de enero de 2025, los empleados tendrán derecho a dos (2) semanas de vacaciones por año al completar cinco (5) años de servicio.

### 3.H DÍAS FERIADOS – ÁREAS 1E/1F

Comenzando desde el 1<sup>ro</sup> de mayo de 2022, los empleados contratados a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2012 tendrán derecho al Día de Acción de Gracias, Navidad y Año Nuevo como días feriados pagados. A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2025, el 4 de julio se agregará como feriado pago para un total de cuatro (4) feriados.

### 3.I OTROS BENEFICIOS

Los empleados contratados antes del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2012 conservarán los beneficios de vacaciones, días feriados y licencia por enfermedad como se especifica anteriormente en la Sección 2 (Área 1C/1D).

### 3.J LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA Y LICENCIA POR FUNERAL – ÁREAS 1E/1F

Todas las licencias por enfermedad proporcionadas según este Acuerdo deberán cumplir con la Ley de Familias Saludables, Lugares de Trabajo Saludables de California de 2014 como se especifica en el Apéndice F-1 de este Acuerdo, y según lo modificado por el Memorando de Entendimiento sobre la Ley de Licencia por Enfermedad de California (SB-616) del 29 de noviembre de 2023.

Si ocurre una muerte en la familia inmediata de un empleado, él/ella recibirá tres (3) días de licencia de funeral pagada.

Si se solicita y se aprueba, los empleados pueden usar el tiempo de vacaciones pagado acumulado para tomar días libres pagados adicionales.

La familia inmediata se describirá como madre, padre, cónyuge, hijo, hija, hermano, hermana, abuela, abuelo, nieto, nieta y pareja doméstica registrada.

Consulte la Sección 5 (página 81) para conocer los beneficios de Licencia por enfermedad y Licencia por funeral de ciertos empleados contratados antes del 1<sup>ro</sup> de junio de 2000. Consulte el Apéndice F-1 (página 127) para conocer las reglas de elegibilidad de Licencia por enfermedad.

### 3.I PENSIÓN

#### Área 1E

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, el empleador deberá contribuir con los siguientes montos en nombre de los empleados elegibles en el Área 1E por cada hora normal trabajada o pagada:

	<u>5/1/2024</u>	<u>5/1/2025</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Contribución básica original	0.15	0.15	0.15	0.15
Contribución Suplementaria	169.4%	169.4%	169.4%	169.4%
Contribución básica Adicional**	0.15	0.15	0.15	0.45
Contribución básica Total	0.30	0.30	0.30	0.60
Contribución Total	\$0.554100	\$0.554100	\$0.554100	\$0.854100

\*\* no está sujeto a contribución suplementaria según las reglas del Fondo Nacional de Pensiones de la Industria SEIU.

#### Áreas 1F

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2023, el empleador deberá contribuir con los siguientes montos en nombre de los empleados elegibles en el Área 1F por cada hora normal trabajada o pagada:

	<u>5/1/2024</u>	<u>5/1/2025</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Contribución Básica Original	0.15	0.15	0.15	0.15
Contribución Suplementaria	16.1%	25.1%	34.8%	45.2%
Contribución Básica Adicional**	0.00	0.00	0.00	0.30
Contribución Básica Total	0.15	0.15	0.15	0.45
Contribución Total	\$0.174150	\$0.187650	\$0.202200	\$0.517800

Las contribuciones especificadas anteriormente se realizarán en nombre de los empleados elegibles cubiertos por esta Sección 2 y según se define en el Apéndice C, Sección 3(d).

Las partes acuerdan adoptar los aumentos (Contribuciones Suplementarias a las Pensiones) que se requieran de conformidad con el Programa Preferido adjunto al Plan de Rehabilitación para el Fondo de Pensiones de la Industria Nacional SEIU.

## **SEGUNDA PARTE: SALARIOS Y BENEFICIOS DE CIERTOS EMPLEADOS DEL ÁREA DE LA BAHÍA**

### **Sección 4 - Áreas 1G/1H/1J: Disposiciones Anteriores de Zonas del Área de la Bahía**

#### **5.A TABLAS DE DISPOSICIONES ANTERIORES DE LA ZONA DEL ÁREA DE LA BAHÍA**

Consulte las siguientes tablas para conocer los salarios y beneficios que se aplican a los empleados "con derechos adquiridos" cubiertos por las antiguas disposiciones de las "Zonas" del Área de la Bahía. Para cada Zona/Área, aplique la información en las siguientes columnas de la siguiente manera:

- (1) "DOH<" indica la fecha de contratación "límite" para los niveles de salarios y beneficios. Por ejemplo, los salarios y beneficios en una fila de la tabla después del "1/6/2000" se aplicarían sólo a los empleados contratados antes del 1<sup>ro</sup> de junio de 2000. Si hay varias filas dentro de una Zona/Área en particular, cada fila sucesiva indica mayores salarios o beneficios que se aplican a los empleados contratados antes de la fecha que se muestra en esa fila.
- (2) Las tasas de salario mínimo indican las tasas de salario mínimo aplicables a los empleados contratados antes de las fechas que se muestran durante la vigencia de este Acuerdo.
- (3) "H&W" indica las horas mensuales para la elegibilidad de Salud y Bienestar. Se aplican todas las demás reglas de elegibilidad de Salud y Beneficios.
- (4) "Días feriados adicionales" indica los beneficios de días feriados de los empleados aplicables además de los días feriados estándares del Contrato. Consulte las reglas de elegibilidad para días feriados flotantes y días personales a continuación de la tabla. Se aplican todas las demás reglas de elegibilidad de vacaciones. F/H se refiere a días feriados flotantes.
- (5) "V", "S" y "F" indican los beneficios pagados de los empleados correspondientes en semanas (vacaciones) o días (licencia por enfermedad y funeral). Se aplican todas las demás reglas de elegibilidad para estos beneficios.
- (6) Pns indica los beneficios de pensión de los empleados correspondientes vigentes a partir del 1 de mayo de 2024. Las contribuciones totales presentes y futuras, incluidas las contribuciones complementarias, se muestran a continuación del cuadro. Todos los empleados de las áreas 1G, 1H y 1J recibirán al menos las contribuciones mínimas de pensión especificadas en la Sección 4 anterior.
- (7) Los valores que se muestran en cursiva indican que se aplican los valores predeterminados del Contrato Maestro (Área 1A/1B).

Las siguientes tablas contienen toda la información relevante sobre las disposiciones anteriores de la Zona del Área de la Bahía que entraron en vigencia el 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024. Se puede encontrar una descripción verbal de dichas disposiciones en los Acuerdos anteriores (Acuerdo de Contratistas de Mantenimiento del Norte de California 2008-2012, Sección 12; o el Acuerdo de Contratistas de Mantenimiento del Área de la Bahía 2003-2008).

Zona/ Área	Nombre de la Zona	DOH<	Tasas de Salario Mínimo					H&W	Días Feriados Adicionales	Pns 2024	V	S	F	
			5/1/2023	5/1/2024	5/1/2025	5/1/2026	5/1/2027							
1	1	Condado de Santa Clara (sur de la Page Mill Road)	<6/1/2000	20.00	21.25	22.25	23.25	24.25	90	Día de los Presidentes, Día de los Caídos, Día después del Día de Acción de Gracias	0.30	3	5	3
			<6/1/2000	20.33	21.58	22.58	23.58	24.58	90		0.30	3	3	3
			<6/1/2000	20.83	22.08	23.08	24.08	25.08	90		0.30	3	5	3
			<6/1/2000	22.09	23.34	24.34	25.34	26.34	90		0.30	3	5	3
		<5/11/1988	22.09	23.34	24.34	25.34	26.34	90	Día de los Presidentes, Día de los Caídos, Día después del Día de Acción de Gracias, Día Personal	0.30	4	5	3	
4	1	Condado de San Mateo	<6/1/2000	20.00	21.25	22.25	23.25	24.25	90	Memorial, Día personal, Día feriado flotante, Cumpleaños del empleado	0.15	4	5	3
		(más Palo Alto al norte de la Page Mill Road y Oregon Expwy	<1/1/1986	20.72	21.97	22.97	23.97	24.97	90		0.15	4	5	3
4	2	"Nuevo trabajo" en el condado de San Mateo	<6/1/2000	20.00	21.25	22.25	23.25	24.25	110	Memorial, Día personal, Día feriado flotante, Cumpleaños del empleado	0.15	4	5	3
3	1	Edificios específicos del centro de Oakland	<12/1/1983	22.09	23.34	24.34	25.34	26.34	80	Natalicio de Washington, Día de los Caídos, Día de los Veteranos, Cumpleaños de los Empleados	0.50	5	8	5
			(otros en la Zona 3	1.75	3.00	4.00	5.00	6.00			0.15			
			Área 2)	1.75	3.00	4.00	5.00	6.00			0.15			
3	2	El centro de Oakland y otros edificios	<6/1/2000	20.00	21.25	22.25	23.25	24.25	110	Día Feriado Flotante	0.15	3		3
			<1/27/1988	20.00	21.25	22.25	23.25	24.25	88	Natalicio de Washington, Día de los Caídos, 2 F/H	0.35	4	5	3
			<12/1/1983	21.61	22.86	23.86	24.86	25.86	80	0.35	4	5	3	
3	3	East Bay, en las afueras del centro de Oakland	<6/1/2000	20.00	21.25	22.25	23.25	24.25	110	Día Feriado Flotante	0.15	3	3	3
			<1/27/1988	20.00	21.25	22.25	23.25	24.25	88	Natalicio de Washington, Día de los Caídos, F/H	0.30	4	5	3
			<12/1/1983	20.91	22.16	23.16	24.16	25.16	80	0.30	4	5	3	
3	4	East Bay Nuevos trabajos	6/1/2000	20.00	21.25	22.25	23.25	24.25	110	Día Feriado Flotante	0.15	3	3	3
			<1/27/1988	20.00	21.25	22.25	23.25	24.25	110		0.15	3	3	3
3	5	1901 Harrison, Old World, Prentiss Prop.	<6/1/2000	20.00	21.25	22.25	23.25	24.25	110	Día Feriado Flotante	0.15	3	5	3
			<7/1/1988	20.00	21.25	22.25	23.25	24.25	88		0.15	3	5	3
			<1/27/1988	20.26	21.51	22.51	23.51	24.51	88		0.15	3	5	3
			<12/1/1983	20.26	21.51	22.51	23.51	24.51	80		0.15	3	5	3
3	6	1999 Harrison, 2101 Webster	<6/1/2000	20.00	21.25	22.25	23.25	24.25	110	Día Feriado Flotante	0.15	3	3	3
			<4/1/1990	20.00	21.25	22.25	23.25	24.25	110		0.15	3	3	3
			<4/1/1989	20.00	21.25	22.25	23.25	24.25	110	Natalicio de Washington, Día de los Caídos, 2 F/H	0.30	4	5	3
			<1/27/1988	20.00	21.25	22.25	23.25	24.25	88	0.30	4	5	3	
3	7	300 Lakeside	<6/1/2000	20.00	21.25	22.25	23.25	24.25	110	Día Feriado Flotante	0.15	3	5	3
			<1/27/1988	21.04	22.29	23.29	24.29	25.29	80		0.15	3	5	3
			<12/1/1983	21.04	22.29	23.29	24.29	25.29	80		0.30	4	5	3
3	8	1 Kaiser Plaza	<6/1/2000	20.00	21.25	22.25	23.25	24.25	110	Día Feriado Flotante	0.15	3	5	3
			<1/27/1988	21.54	22.79	23.79	24.79	25.79	80		0.15	3	5	3

## 5.B DEFINICIONES DE ZONAS Y ÁREAS

Las antiguas Zonas y Áreas del Área de la Bahía se definen así:

Zona 1, Área 1: Condado de Santa Clara excluyendo la Ciudad de Palo Alto al sur de Page Mill Road y Oregon Expressway.

Zona 3, Área 1: Los siguientes edificios: Watergate Towers Complex; United California Bank Building; 1330 Broadway; Civic Center Plaza [Wells Fargo - 1333 Broadway, Clorox - 1221 Broadway y edificio de oficinas # 3- 475 14th Street]; World Savings - 1970 Broadway; y Kaiser Permanente - 1950 Franklin, Oakland. Para los empleados contratados a partir del 12/1/1983 pero antes del 1/27/1988 o el 6/1/2000, se aplicarán los beneficios y salarios de la Zona 3, Área 2 según la Fecha de contratación.

Zona 3, Área 2: Todos los edificios en el Centro de Oakland (excluyendo los edificios en la Zona 3, Área 1), definida como el área delimitada por Martin Luther King Jr. Way, 30th Street, Richmond Blvd, I-580, Lakeshore Ave, Lake Merritt Channel, Oakland Inner Harbor; más los siguientes edificios: 1947 Center Street, C.W.A. Hall, Holy Names College, I.B.E.W. Hall, Sanwa Bank (3001 E. 14th St.), U.P.S. en Oakland; además de Newpark Mall, Newark y St. Mary's College, Moraga.

Zona 3, Área 3: Este de la Bahía (Condados de Alameda y Contra Costa) fuera del centro de Oakland como se definió anteriormente y excluyendo los Nuevos Trabajos (Zona 3, área 4).

Zona 3, Área 4: Acuerdo de "Nuevos Trabajos" del Este de la Bahía (solo los sitios ofertaron antes del 5/1/2003).

Zona 3, Área 5: Los siguientes edificios: 1901 Harrison St.; Viejo Mundo; y Prentiss Property, Oakland.

Zona 3, Área 6: Los siguientes edificios: 1999 Harrison Street y 2101 Webster Street, Oakland.

Zona 3, Área 7: El siguiente edificio: 300 Lakeside, Oakland.

Zona 3, Área 8: El siguiente edificio: 1 Kaiser Plaza, Oakland.

Zona 4, Área 1: El condado de San Mateo más la ciudad de Palo Alto desde el lado norte de Oregon Expressway y el lado norte de Page Mill Road.

Zona 4, Área 2: Acuerdo de "Nuevos Trabajos" del Condado de San Mateo (solo los sitios que licitaron antes del 1<sup>o</sup> de mayo de 2003).

## 5.C EXPLICACIONES DE CIERTOS SALARIOS Y BENEFICIOS DE LA ZONA DEL ÁREA DE LA BAHÍA

Cualquier aplicación o regla de elegibilidad que no se muestre a continuación se basará en las otras Secciones de este Apéndice A.

### Tasas de Salarios

Todas las tarifas salariales que se muestran son las tarifas vigentes el 1<sup>ro</sup> de septiembre de 2021, incluidos los aumentos aplicables según los Acuerdos de extensión anteriores y el aumento inicial para el Área 1A/1B. Los aumentos salariales del Área 1A/1B efectivos el 1<sup>ro</sup> de mayo de 2022 y el 1<sup>ro</sup> de mayo de 2023 se aplican a estas tarifas salariales. Para el Condado de Santa Clara (la antigua Zona 1, Área 1), las diferentes tasas salariales que se muestran se basan en los niveles salariales históricamente vigentes.

### Días Feriados Flotantes

Los días feriados flotantes (también denominados en la tabla como "F/H") serán determinados por el Empleador para cada trabajo individual al menos treinta (30) días antes del día de observancia, y los empleados afectados serán notificados. El Empleador acepta proporcionar al Sindicato una lista de los empleados que habían recibido sus días feriados flotantes tras la pérdida de la cuenta.

### Días Personales

Se debe programar un Día Personal en cada año por acuerdo entre el Empleado y el Empleador no menos de treinta (30) días antes de dicho día libre. En caso de que un empleado elegible no haga una selección antes del 1<sup>ro</sup> de septiembre de cualquier año, el Empleador asignará el Día libre personal con un aviso de dos (2) semanas.

### Pensión

Todas las contribuciones de pensión que se muestran estarán sujetas a las Contribuciones suplementarias para la mejora del financiamiento del programa preferido que se muestran en la Sección 4.

Para Zonas/Áreas anteriores que no muestran aportes de Pensión, el aporte de pensión base será de \$0.15 a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2023. Para Zonas/Áreas anteriores donde se muestre un aporte de Pensión, ese aporte base se incrementará en \$0.15 a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2023.

Las contribuciones totales a la Pensión para cada año del Contrato, según la contribución a la Pensión Base a partir del 1<sup>ro</sup> de septiembre de 2021, serán las siguientes:

Fecha Efectiva	<u>9/1/2021</u>	<u>5/1/2024</u>	<u>5/1/2025</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Contribución del Horario Preferido	150%	169.4%	169.4%	169.4%	169.4%
Modificación de preferencia de horario** (N/A)		16.1%	25.1%	34.8%	45.2%
Contribución Básica	0.00	0.15	0.15	0.15	0.15
Contribución Total	\$0.00	\$0.174150	\$0.187650	\$0.202200	\$0.217800
Contribución Básica	0.15	0.30	0.30	0.30	0.30
Contribución Total	\$0.375	\$0.554100	\$0.554100	\$0.554100	\$0.554100
Contribución Básica	0.20	0.35	0.35	0.35	0.35
Contribución Total	\$0.500	\$0.688800	\$0.688800	\$0.688800	\$0.688800
Contribución Básica	0.35	0.50	0.50	0.50	0.50
Contribución Total	\$0.875	\$1.092900	\$1.092900	\$1.092900	\$1.092900

\*\*de conformidad con el Anexo al Plan de Rehabilitación adoptado por el Fideicomisario; este porcentaje fue del 7,75 % para estas contribuciones a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2023.

Las contribuciones especificadas anteriormente se realizarán en nombre de los empleados elegibles para quienes se requieren dichas contribuciones y según se define en el Apéndice E, Sección 3(d).

**TERCERA PARTE: SITIOS NUEVOS Y ANTERIORES NO SINDICALES**

**Sección 5 – Área 1L: Sitios nuevos/anteriores sin Unión y edificios nuevos (200,000 pies cuadrados o más)**

Los antiguos sitios no sindicalizados (Área 1L) incluyen todos los sitios que fueron atendidos por un contratista de limpieza no sindicalizado en el momento de la licitación y nuevos edificios, con la excepción de los edificios cubiertos por las Nuevas disposiciones para sitios pequeños no sindicalizados (Área 1M) a continuación. También se incluyen los sitios licitados en la Zona 5 o la Zona 5A antes del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2008.

Dentro de los tres (3) meses posteriores a la ratificación de este Acuerdo, el Empleador deberá presentar al Sindicato una lista de todos los sitios cubiertos por el Área 1L.

Los salarios y beneficios en los Sitios Anteriores No Sindicalizados son los siguientes:

5.A Tarifas salariales para nuevos empleados vigentes a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024  
A todos los empleados nuevos, así como a los empleados con menos de cuatro (4) años de servicio en el Área 1L, se les pagará no menos de las siguientes cantidades por encima del Salario Mínimo de California.

Vigente a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024: \$0.50 por encima del salario mínimo de California.

Al completar tres (3) años de servicio, los empleados recibirán un aumento salarial de \$0.50 por hora. Al completar cuatro (4) años de servicio y en adelante, los empleados del Área 1L recibirán las Tasas Salariales Maestras y los Aumentos Salariales de las Áreas 1A / 1B, que son los siguientes:

	<u>5/1/2024</u>	<u>5/1/2025</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Tasa de salario mínimo general	\$21.25	\$22.25	\$23.25	\$24.25
Aumento salarial general	\$1.25	\$1.00	\$1.00	\$1.00

Los aumentos salariales para los empleados en los sitios del Área 1L con menos de 4 años de ingresos superiores a las tarifas de nuevos empleados no son obligatorios y quedan a discreción del empleador.

A partir del 1<sup>ro</sup> de enero de 2026, los empleados recibirán \$0.50 más que cualquier salario mínimo estatal, local o municipal, o el salario mínimo general o el salario mínimo para nuevos empleados, el que sea más alto. Por ejemplo, si en 2026 el salario mínimo de San José es de \$18.60 (un aumento del 6 % con respecto al salario mínimo de San José de 2024 de \$17.55), cualquier empleado que trabaje en San José tendría que recibir al menos \$19.10.

5.B Tarifas salariales para nuevos empleados vigentes a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2026  
A todos los empleados nuevos, así como a los empleados con menos de tres (3) años de servicio en el Área 1L, se les pagará no menos de los siguientes montos además del salario mínimo de California.

Al momento de la contratación	\$0.50 por encima del salario mínimo de California
Un (1) año de servicio	\$1.00 por encima del salario mínimo de California
Dos (2) años de servicio	\$1.50 por encima del salario mínimo de California

Al completar tres (3) años de servicio y posteriormente, a los empleados del Área 1L se les pagarán las tasas salariales generales y los aumentos salariales de las Áreas 1A / 1B.

Las partes reconocen que el Gobernador de California tiene la autoridad de retrasar los aumentos del salario mínimo estatal hasta 2 veces debido a la recesión económica, lo que afectaría las tasas salariales de los nuevos empleados mencionadas anteriormente. Los aumentos salariales para los empleados en los sitios del Área 1L con menos de 3 años de ingresos superiores a las tasas de los nuevos empleados no son obligatorios y quedan a discreción del Empleador.

5.C Salud y Beneficios:

La cobertura para los empleados elegibles según esta Sección estará bajo el Plan E28 (Sólo para Empleado) y el Plan C28A (Familiar) provistos a través del Fondo fiduciario de empleados generales.

**PLAN E28 (SÓLO PARA EMPLEADO)**

(Consulte la Sección 1.C para obtener una descripción de los beneficios de este Plan)

**PLAN C28A (PLAN FAMILIAR)**

(Consulte la Sección 1.C para obtener una descripción de los beneficios de este Plan.)

Los costos de los planes anteriores a partir de mayo de 2024 son \$806.10 por mes para el Plan E28 y \$1.648.04 por mes para el Plan C28A.

Los empleados estarán cubiertos por la cobertura de Salud y Beneficios Sólo para Empleado (Plan E28) después de completar veinticuatro (24) meses consecutivos a ciento diez (110) horas por mes. Los empleados estarán cubiertos bajo la cobertura Familiar de Salud y Beneficios (Plan C28A) después de treinta y seis (36) meses a ciento diez (110) horas por mes. Los empleados que hayan calificado para la cobertura Sólo para Empleado deberán trabajar doce (12) meses consecutivos adicionales a ciento diez (110) horas por mes y haber completado al menos treinta y seis (36) meses de servicio, antes de la cotización inicial del mes para la cobertura familiar.

Si hay una interrupción en meses consecutivos después de al menos doce (12) meses consecutivos de trabajar las horas elegibles requeridas, y el empleado regresa al trabajo, para recibir la cobertura Sólo para Empleado, deberá trabajar sólo seis (6) meses consecutivos, o veinticuatro (24) meses menos el número de meses consecutivos durante los cuales trabajó las horas elegibles requeridas, lo que sea mayor. Por ejemplo, si un empleado trabajó catorce (14) meses consecutivos en las horas elegibles requeridas antes del descanso, al regresar al trabajo, el empleado deberá trabajar diez (10) meses consecutivos en las horas elegibles requeridas antes de recibir la cobertura Sólo para Empleado.

Para un empleado que ya calificó para la Cobertura de empleado, si hay una interrupción en meses consecutivos después de al menos 6 meses consecutivos de trabajar las horas elegibles requeridas, y el empleado regresa al trabajo, se le exigirá que trabaje solo 6 meses consecutivos antes de recibir la cobertura familiar.

Ejemplo. Un empleado que fue contratado el 1<sup>ro</sup> de enero de 2024 estará cubierto por el Plan E28 a partir del 1<sup>ro</sup> de febrero de 2026 (con la primera contribución del Empleador con vencimiento en enero de 2026 en base a las horas de diciembre de 2025) si ha trabajado ciento diez (110) horas por mes durante veinticuatro (24) meses consecutivos, y estará cubierto por el Plan C28A a partir del 1<sup>ro</sup> de febrero de 2027 (con la primera contribución del Empleador al Plan C28A con vencimiento en enero de 2027 en base a las horas de diciembre de 2026) si ha trabajado ciento diez (110) horas por mes desde julio de 2026 hasta diciembre de 2026.

Los días feriados pagados, la licencia por enfermedad pagada y la licencia por funeral pagada se contarán como horas trabajadas a los efectos de la elegibilidad. Las horas de vacaciones pagadas se contarán como horas trabajadas a los efectos de la elegibilidad, a menos que se paguen por adelantado.

Los empleados que ya calificaron para la Cobertura Familiar o Sólo para Empleado conservarán su nivel de beneficios (con los Planes E28 y C28A) según lo definido por los meses de servicio indicados anteriormente. Todos los demás empleados serán elegibles para los beneficios de Salud y Bienestar como se indicó anteriormente.

El Empleador contribuirá hasta las siguientes cantidades mensuales a partir de las fechas indicadas para los Planes "GETF" enumerados en esta Sección. Si el costo de la prima de un Plan es menor que la contribución específica del Empleador en cualquier momento, el Empleador solo está obligado a pagar el costo de la prima. Cualquier monto del costo de la prima por encima de la contribución del Empleador deberá ser pagado por los empleados elegibles mediante deducción de nómina.

<u>Número de Plan</u>	<u>6/1/2024*</u>	<u>4/1/2025**</u>	<u>4/1/2026**</u>	<u>4/1/2027**</u>
E28 (Sólo para Empleado)	\$806.10	hasta +6%	hasta +6%	hasta +6%
Plan C28A (Plan Familiar)	\$1,648.04	hasta +6%	hasta +6%***	hasta +6%

- \*(basado en las horas de mayo)
- \*\* (basado en las horas de marzo)
- \*\*\* (más el costo adicional del Plan Delta Dental 118)

A partir del 1<sup>ro</sup> de abril de 2025, 2026 y 2027 (según las horas de marzo), el Empleador aumentará su contribución para cada Plan hasta un máximo del seis por ciento (6 %) o el aumento porcentual de la prima del Plan, lo que sea menor.

A partir de abril de 2026 (según las horas de marzo), el empleador también deberá pagar el costo adicional del Plan 118 de Delta Dental para el Plan C28A.

5.D Pensión

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2027, el empleador deberá contribuir con los siguientes montos en nombre de los empleados elegibles por cada hora normal trabajada o pagada:

	<u>5/1/2027</u>
Contribución Básica	0.15
Contribución Suplementaria	7.75%
Contribución Total	\$0.161625

Las contribuciones especificadas anteriormente se realizarán en nombre de los empleados elegibles cubiertos por esta Sección 5 y según se define en el Apéndice C, Sección 3(d).

Las partes acuerdan adoptar los aumentos (Contribuciones Suplementarias a las Pensiones) que se requieran de conformidad con el Programa Preferido adjunto al Plan de Rehabilitación para el Fondo de Pensiones de la Industria Nacional SEIU.

5E. Otros Beneficios. Todos los demás beneficios serán los mismos que en los sitios del Contrato General (Áreas 1A/1B) como se especifica en la Sección 1 (página 57).

5.D Transición al Estatus de Área 1A/1B

Los sitios que ya se encontraban en el Área 1L a la fecha de vigencia de este Acuerdo se trasladarán al Área 1A o 1B (según la ubicación) ocho (8) años después de haber sido licitados por primera vez como Área 1L, o el 1 de mayo de 2026, lo que ocurra más tarde.

No obstante, los sitios que fueron ofertados por primera vez como Área 1L entre el 1 de mayo de 2023 y el 30 de abril de 2024 se trasladarán al Área 1A/1B siete (7) años después de haber sido ofertados por primera vez como Área 1L.

Los sitios ofertados como sitios del Área 1L después de la fecha de vigencia de este Acuerdo se trasladarán al Área 1A o 1B (según la ubicación) siete (7) años después de haber sido ofertados por primera vez como Área 1L.

Tras la transición del sitio afectado al estado de Área 1A o 1B, los empleados del sitio recibirán los niveles de salario y beneficios correspondientes al Área 1A o 1B según su antigüedad actual.

**Sección 7 – Área 1M: Sitios nuevos y antiguos no sindicalizados y edificios de nueva construcción de menos de 200 000 pies cuadrados**

La definición de un Sitio Pequeño Nuevo/Antiguo No Sindicalizado será un edificio de oficinas de múltiples inquilinos o un edificio de oficinas de un solo inquilino de menos de 200,000 pies cuadrados que se limpien en total con ocupación completa, que fue atendido por un contratista de limpieza no sindicalizado en el momento de licitación, así como nuevos edificios. Un edificio individual de menos de 200,000 pies cuadrados en total que sea parte de un complejo o grupo de edificaciones que sumen 200,000 pies cuadrados o más, y que reciba servicios en virtud de un contrato entre el Empleador y un solo cliente, no estará cubierta por esta Disposición.

Dentro de los tres (3) meses posteriores a la ratificación de este Acuerdo, el Empleador deberá presentar al Sindicato una lista de todos los sitios cubiertos por el Área 1M.

Los salarios y beneficios en nuevos edificios y en pequeños sitios que anteriormente no eran sindicalizados se especifican a continuación.

**7.A Tasas de salario mínimo para nuevos empleados vigentes a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024**

A los empleados de los sitios del Área 1M con menos de cuatro (4) años de servicio se les pagará no menos de los siguientes montos además del salario mínimo de California.

Al momento de la contratación-	\$0.50 por encima del salario mínimo de California
1 Año	\$1.00 por encima del salario mínimo de California
2 Años	\$1.50 por encima del salario mínimo de California
3 Años	\$1.75 por encima del salario mínimo de California

Al completar cuatro (4) años de servicio y en adelante, a los empleados del Área 1M se les pagarán las Tasas Salariales Maestras y los Aumentos Salariales de las Áreas 1E / 1F, que son los siguientes:

	<u>5/1/2024</u>	<u>1/1/2025</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Tasa de salario mínimo general	\$18.63	\$20.00	\$20.50	\$21.00
Aumento salarial general	\$1.00	\$1.00	\$0.50	\$0.50

A partir del 1<sup>ro</sup> de enero de 2026, a los empleados se les pagará \$0,50 por encima de cualquier tasa de salario mínimo estatal, local o municipal, o la tasa salarial maestra o la tasa salarial para nuevos empleados, la que sea mayor.

7.B Tasas de salario mínimo para nuevos empleados vigente a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2026

A los empleados de los sitios del Área 1M con menos de tres (3) años de servicio se les pagará no menos de los siguientes montos además del salario mínimo de California.

Al momento de la contratación-	\$0.50 por encima del salario mínimo de California
1 Año	\$1.00 por encima del salario mínimo de California
2 Años	\$1.50 por encima del salario mínimo de California

Al completar tres (3) años de servicio y posteriormente, a los empleados del Área 1M se les pagarán las tasas salariales maestras y los aumentos salariales de las Áreas 1E / 1F.

Las partes reconocen que el Gobernador de California tiene la autoridad para retrasar los aumentos en el Salario Mínimo Estatal hasta 2 veces debido a la recesión económica, lo que afectaría las tasas salariales de Nuevos Empleados antes mencionadas. Los aumentos salariales para los empleados en los sitios del Área 1M que ganan más de los salarios mencionados anteriormente no son obligatorios y quedan a discreción del Empleador.

7.C Salud y Beneficios

La cobertura para empleados elegibles de conformidad con esta Sección se realizará conforme al Plan E33 proporcionado a través del Fondo Fiduciario de Empleados Generales. A partir de las horas de marzo de 2025, la cobertura para empleados elegibles en el Área 1M se realizará conforme al Plan E31. A partir de las horas de marzo de 2027, la cobertura para empleados elegibles en el Área 1M se realizará conforme al Plan E30.

Consulte la Sección 3.D anterior para ver las descripciones de los beneficios de los Planes E33, E31 y E30.

Los empleados estarán cubiertos por la cobertura de salud y bienestar solo para empleados (Plan E33 o E31) al completar cuarenta y ocho (48) meses de servicio. No habrá ningún requisito de trabajar una cierta cantidad de meses consecutivos con una cierta cantidad de horas por mes. A partir de marzo de 2026, los empleados estarán cubiertos por la cobertura de salud y bienestar solo para empleados (Plan E31 o E30) al completar treinta y seis (36) meses de servicio. El empleado debe trabajar o recibir el pago de ciento treinta (130) horas por mes durante los últimos seis (6) meses consecutivos anteriores a la contribución inicial.

El Empleador deberá contribuir hasta los siguientes montos mensuales a partir de las fechas indicadas para los Planes GETF que se enumeran en esta Sección. Si el costo de la prima de un Plan es menor que la contribución especificada del Empleador en cualquier momento, el Empleador solo está obligado a pagar el costo de la prima. Cualquier monto del costo de la prima que supere la contribución del Empleador deberá ser pagado por los empleados elegibles mediante deducción de nómina.

<u>Número de Plan</u>	<u>6/1/2024*</u>	<u>4/1/2025**</u>	<u>4/1/2026**</u>	<u>4/1/2027**</u>
E33 (Solo para Empleados)	\$498.91	(N/A)	(N/A)	(N/A)
E31 (Solo para Empleados)	\$517.00	hasta +6%	hasta +6%	(N/A)
E30 (Solo para Empleados)	\$605.16	hasta +6%	hasta +6%	hasta +6%

\*(basado en las horas de mayo)

\*\* (basado en las horas de marzo)

Ejemplo. Un empleado que fue contratado el 1<sup>ro</sup> de enero de 2024 estará cubierto por el plan Solo para Empleados (E33) a partir del 1<sup>ro</sup> de febrero de 2028 (con la primera contribución del Empleador en enero de 2028 basada en las horas de diciembre de 2027), siempre que haya trabajado o haya recibido el pago de ciento treinta (130) horas por mes desde julio de 2027 hasta diciembre de 2027.

Los días feriados pagados, la licencia por enfermedad pagada y la licencia por funeral pagada se contarán como horas trabajadas a los efectos de la elegibilidad. Las horas de vacaciones pagadas se contarán como horas trabajadas a los efectos de la elegibilidad, a menos que se paguen por adelantado.

Para los empleados en estos sitios que actualmente tienen salarios y beneficios superiores a los definidos anteriormente, el Empleador se reserva el derecho de transferir al empleado a un sitio de igual o mayor beneficio en un esfuerzo por conservar su estado actual de beneficios. Aquellos empleados que se nieguen a un traslado dentro del mismo condado serán colocados en la lista de despidos, descansados o se adherirán a los beneficios antes mencionados. No obstante, el salario actual de los empleados no se verá afectado.

En caso de que no haya un puesto disponible para transferir a un sitio de igual o mayor beneficio, el empleado puede seleccionar la opción mencionada anteriormente o ser incluido en la lista de despidos o descansados. El Empleador notificará al Sindicato cuando se encuentre en una situación no competitiva debido a una licitación de competencia no sindical en el sitio, y se entiende que este párrafo se aplica a esta situación.

- 7.C Vacaciones: A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2008, los empleados tendrán derecho a una (1) semana de vacaciones por año, y dicho tiempo de vacaciones se prorrateará para los empleados a tiempo parcial.

7.D El Día de Acción de Gracias y el Día de Navidad serán feriados pagos en el Área 1M. A partir de 2025, se agregará el Día de Año Nuevo como feriado pago. A partir de 2026, se agregará el 4 de julio como feriado pago.

7.E Toda licencia por enfermedad proporcionada bajo este Acuerdo deberá cumplir con la Ley de Familias Saludables y Lugares de Trabajo Saludables de California de 2014, como se especifica en el Apéndice F-1 de este Acuerdo, y según lo modificado por el Memorando de Entendimiento sobre la Ley de Licencia por Enfermedad de California (SB-616) con fecha del 29 de noviembre de 2023.

Si ocurre una muerte en la familia inmediata de un empleado, él/ella recibirá tres (3) días de licencia de funeral pagada. Si se solicita y se aprueba, los empleados pueden usar el tiempo de vacaciones pagado acumulado para tomar días libres pagados adicionales.

La familia inmediata se describirá como madre, padre, cónyuge, hijo, hija, hermano, hermana, abuela, abuelo, nieto, nieta y pareja doméstica registrada.

7.F Pensión

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2027, el empleador deberá contribuir con los siguientes montos en nombre de los empleados elegibles por cada hora normal trabajada o pagada:

	<u>5/1/2027</u>
Contribución Básica	0.15
Contribución Suplementaria	7.75%
Contribución Total	\$0.161625

Las contribuciones especificadas anteriormente se realizarán en nombre de los empleados elegibles cubiertos por esta Sección 5 y según se define en el Apéndice C, Sección 3(d).

Las partes acuerdan adoptar los aumentos (Contribuciones Complementarias a la Pensión) que se requieran según el Programa Preferido adjunto al Plan de Rehabilitación para el Fondo Nacional de Pensiones de la Industria SEIU.

5.D Transición al Estatus de Área 1C/1D o 1E/1F

Los sitios que ya estaban en el Área 1 M a la fecha de vigencia de este Acuerdo se trasladarán al Área 1 C/1D o 1E/1F (dependiendo del tamaño y la ubicación del edificio) ocho (8) años después de haber sido licitados por primera vez como Área 1M, o el 1<sup>ro</sup> de mayo de 2026, lo que ocurra más tarde.

Sin embargo, los sitios que fueron ofertados por primera vez como Área 1M entre el 1<sup>ro</sup> de mayo de 2023 y el 30 de abril de 2024 se trasladarán al Área 1C/1D o 1E/1F siete (7) años después de haber sido licitados por primera vez como Área 1M.

Los sitios que se presenten como sitios del Área 1M después de la fecha de vigencia de este Acuerdo pasarán a ser Área 1C/1D o 1E/1F (según el tamaño y la ubicación del edificio) siete (7) años después de haber sido presentados como Área 1M.

Al momento de la transición del sitio afectado al estado de Área 1A o 1B, los empleados del sitio recibirán los niveles de salario y beneficios correspondientes al Área 1A o 1B según su antigüedad actual.

## **Sección 8 - Disposiciones Adicionales aplicables a las Áreas 1L/1M**

Las siguientes disposiciones adicionales se aplican a los Sitios que no pertenecían al Sindicato en las Áreas 1L y 1M.

- 8.A Si el Sindicato organiza un lugar de trabajo o ha presionado a la cuenta potencial para que acepte ofertas de firmas del Sindicato solamente, se aplicará el Contrato Maestro. Para que esta sección sea operativa, el Sindicato debe haber notificado al Empleador antes del proceso de licitación que es a través de los esfuerzos del Sindicato que el trabajo está siendo ofertado por firmas signatarias solamente.
  
- 8.D Tasas de Salario de Empleados Retenidos de Contratistas no Sindicalizados  
Si el Empleador se hace cargo de un sitio no sindicalizado donde las tarifas salariales de los empleados titulares pueden reducirse según las disposiciones del Nuevo Edificio no sindicalizado especificadas anteriormente, el Sindicato puede solicitar una reunión con el Empleador para discutir dichas tarifas salariales.

## **CUARTA PARTE - REGLAS DE ELEGIBILIDAD Y OTRAS DISPOSICIONES**

### **Sección 10 – Vacaciones**

Las siguientes disposiciones se aplican a todos los beneficios de Vacaciones especificados en este Apéndice A.

- 10.A Cualquier empleado que reciba privilegios de vacaciones mejores que los mencionados en este Acuerdo no se le reducirán.
- 10.B Un empleado debe dar al Empleador por lo menos treinta (30) días de aviso de su deseo de tomar vacaciones en un momento determinado.
- 10.C Un empleado que regrese de unas vacaciones autorizadas será colocado en su trabajo anterior.
- 10.D Vacaciones Prorrateadas. Después de seis (6) meses de empleo, cualquier empleado cuyo empleo finalice, así como cualquier empleado que sea despedido por falta de trabajo, recibirá beneficios de vacaciones prorrateados sobre la base de los meses trabajados.
- 10.E La elección del empleado de un período de vacaciones se basará estrictamente en la antigüedad y tiempo en el empleo. El Empleador publicará o enviará a cada empleado una hoja de registro de preferencia de vacaciones en un momento mutuamente acordado y se establecerá una fecha límite para dicha preferencia de vacaciones. La antigüedad no aplicará a la elección del período de vacaciones para aquellos empleados que se inscriban después de la fecha límite. La fecha límite no será posterior al 1<sup>ro</sup> de marzo de cualquier año.
- 10.F A los empleados a tiempo parcial se les concederán vacaciones, excepto que las vacaciones se prorratarán sobre la base de las horas normales trabajadas por ellos en comparación con las horas de un empleado regular a tiempo completo.
- 10.G El tiempo libre del trabajo por cualquier motivo que no exceda los treinta (30) días durante cualquier año no interrumpirá la continuidad del empleo, de modo que se prive a un empleado de sus derechos de vacaciones. Las ausencias que excedan los treinta (30) días sujetarán al empleado a vacaciones prorrateadas en base a 1/12 por cada treinta (30) días de ausencia. En caso de accidente de trabajo por el cual el empleado esté recibiendo beneficios de Compensación al Trabajador, las ausencias que no excedan de sesenta (60) días durante cualquier año no interrumpirán la continuidad del empleo.
- 10.H A los empleados que reciben adelantos en su pago de vacaciones no se les contarán esas horas para la elegibilidad para el seguro de salud si toman vacaciones no pagadas en una fecha posterior, a menos que el empleado y el Empleador acuerden lo contrario por escrito.

Los pagos de vacaciones se realizarán en la fecha de aniversario del empleado, a menos que el empleado haya solicitado el pago en el momento del período de vacaciones. El formulario de "Preferencia de vacaciones" contendrá información sobre la posible pérdida de elegibilidad para el seguro médico (Sección 6.E) con este método de pago.

- 10.I Notificación de Aprobación de Vacaciones. En el caso de las solicitudes de vacaciones presentadas después del 31 de marzo de cada año, el Empleador deberá notificar a todos los empleados si sus solicitudes de vacaciones fueron aprobadas a más tardar diez (10) días hábiles después de la fecha de la solicitud.

### **Sección 11 – Días Feriados**

Las siguientes disposiciones se aplican a todos los beneficios de Días Feriados especificados en este Apéndice A.

- 11.A Los empleados que trabajen menos de tiempo completo tendrán beneficios de vacaciones prorrateados según las horas trabajadas.
- 11.B Elegibilidad: Todos los empleados regulares que hayan trabajado por un período no menor de sesenta (60) días hábiles recibirán el pago de días feriado a la tarifa horaria normal del empleado, aunque no se realice ningún trabajo en los días feriados antes mencionados; disponiéndose, además, que dichos empleados deben trabajar tanto en el último día laboral regular inmediatamente anterior al feriado como en el primer día laboral regular posterior al feriado y, a menos que el empleado trabaje así, no recibirá pago por dicho día feriado a menos que dicha ausencia en el día feriado regular laborable antes y después de dichas vacaciones se deba a autorización expresa del Empleador, o por enfermedad de buena fe comprobada por certificado médico.
- 11.C Si el día libre de un empleado cae en un día feriado designado, dicho empleado recibirá un día libre adicional con goce de sueldo dentro de dos (2) semanas. Si un día feriado cae durante el período de vacaciones de un empleado, el empleado recibirá un día adicional de vacaciones pagadas.
- 11.D Cuando un Empleador comienza a atender una nueva cuenta dentro de las setenta y dos (72) horas de un día feriado pagado y el Empleador saliente no tiene la obligación de pagar el beneficio de día feriado, entonces el Empleador entrante estará obligado a proporcionar el pago de día feriado para los empleados afectados.
- 11.E Todo día feriado que caiga en domingo se observará el lunes siguiente.
- Si un día feriado cae sábado, se puede tomar el viernes o el sábado según lo determine el Empleador.

- 11.F Si el Empleador elige trabajar 5 días y pagar 6 días, el sexto día no se considera tiempo extra.
- 11.G Cualquier empleado que trabaje en un día feriado será pagado a razón de tiempo y medio (1 1/2) además del pago del día regular.
- 11.H Si un empleado reemplaza a un empleado regular que está ausente por motivos que no sean vacaciones pagadas y licencia por enfermedad, el empleado de reemplazo será la persona que recibirá el pago de días feriados si un día feriado cae dentro del tiempo que el reemplazo está trabajando y el reemplazo califica de otra manera.

### **Sección 12 – Ausencia por Enfermedad**

Consulte el Apéndice F-1 para obtener información sobre los beneficios de la licencia por enfermedad y las reglas para la utilización de la licencia por enfermedad en todos los sitios del Área de la Bahía.

### **Sección 13 - Otros Beneficios y Salarios**

Las siguientes disposiciones adicionales se aplican a las Áreas y sitios en el Área de la Bahía.

#### **13.A Trabajador de Utilidad**

Se define como un empleado cuyas funciones son el lavado de alfombras mediante la utilización de la operación de una máquina y/o el encerado, como se define como una persona que humedece, sella y da acabado a los pisos. Los empleados designados como Trabajadores de Utilidad/Enceradores recibirán treinta y cinco centavos adicionales (\$0.35) por hora por todas las horas trabajadas. A los empleados que no estén designados como "trabajadores de utilidad" pero que realicen las tareas antes mencionadas se les pagará treinta y cinco centavos (\$0.35) por hora por encima de la tarifa de pago del conserje por cada hora que realice estas tareas. A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, el diferencial entre trabajadores de utilidades y enceradores será de cuarenta y cinco centavos (\$0.45) por hora.

Este diferencial también se aplicará a los equipos de barrer/barredora automática (*Ride On Power Sweeper*).

#### **13.B Mayordomos**

Los mayordomos no recibirán menos de cuarenta centavos (\$0.40) por hora por encima de la escala de empleados de limpieza de la persona. A los mayordomos se les pagará la tasa más alta de mayordomo/trabajador de utilidades, pero sin acumulación. Los ex mayordomos y/o trabajadores de utilidades en activo no seguirán recibiendo la prima de mayordomo después de dejar la clasificación. A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, el diferencial de mayordomo será de cincuenta y cinco centavos (\$0.55) por hora.

13.C Salario Mínimo

A todos los empleados cubiertos por este Acuerdo en el Área de la Bahía se les pagará no menos de cincuenta centavos (\$0.50) por hora por encima del Salario Mínimo Federal o el Salario Mínimo del Estado de California, el que sea mayor.

13.D Elegibilidad del Empleado Temporal para la Salud y los Beneficios

Las horas de los Empleados Temporales que relevan a los empleados permanentes por tiempo libre remunerado o no remunerado no contarán para la elegibilidad de Salud y Beneficios, a menos que el puesto que el empleado temporal está reemplazando se extienda más allá de los noventa (90) días, o el empleado temporal haya calificado para la cobertura Sólo para Empleado que trabajen doce meses consecutivos en las horas de elegibilidad determinadas por el sitio.

13.E Cobertura de Valor Mínimo Según con la Legislación de Atención Médica

Consulte el Apéndice F-2 de este Acuerdo para obtener una descripción de la cobertura de Salud y Beneficios de Valor Mínimo proporcionada según la Legislación de Atención Médica. Se entiende que la inscripción del empleado en esta cobertura es completamente voluntaria.

13.F Cobertura para Niños.

Todos los empleados cubiertos por planes Sólo para Empleado bajo este Acuerdo (Planes E28, E33, E25, E60 en el Área de la Bahía) pueden elegir cobertura para sus hijos hasta los 26 años, para cuya cobertura deben pagar la diferencia entre la contribución del Empleador hacia el Plan Sólo para Empleado y el costo de la cobertura para niños. La inscripción en la Cobertura para Niños especificada en esta Sección es completamente voluntaria y ningún empleado estará obligado a inscribirse en dicha Cobertura para Niños.

13.G Períodos de Espera de Salud y Beneficios. Los períodos de espera de Salud y Beneficios especificados anteriormente se aplicarán a todos los empleados, y toda la duración del servicio continuo existente se acreditará a los períodos de espera. Independientemente de la oración anterior, un empleado debe ser elegible para la cobertura Sólo para Empleado y estar cubierto por la cobertura Sólo para Empleado durante al menos seis (6) meses antes de estar cubierto por la cobertura familiar.

Ejemplo: un empleado es contratado en un sitio del Área 1A el 1<sup>ro</sup> de julio de 2020 con horas de tiempo parcial y no califica para los beneficios de Salud y Bienestar. Este empleado logra un horario de tiempo completo el 1<sup>ro</sup> de julio de 2022. Este empleado es elegible para una contribución del Empleador hacia la cobertura Solo para Empleados (Plan E28) al completar doce (12) meses consecutivos de ciento treinta (130) horas el 1<sup>ro</sup> de julio de 2023. Aunque este empleado completó veinticuatro (24) meses de servicio el 1<sup>ro</sup> de julio de 2022, no es elegible para una contribución del Empleador hacia la cobertura Familiar (Plan C28A) hasta el 1<sup>ro</sup> de enero de 2024 (según las horas de diciembre) al completar seis (6) meses de cobertura Solo para Empleados.

Ejemplo: un empleado es contratado en un sitio del Área 1C el 1<sup>ro</sup> de julio de 2020 con horas de tiempo completo. El empleado se vuelve elegible para una contribución del Empleador a la cobertura Solo para Empleados (Plan E33) el 1<sup>ro</sup> de julio de 2022 después de completar veinticuatro (24) meses consecutivos de ciento treinta (130) horas. El 1<sup>ro</sup> de enero de 2023, el empleado se transfiere a un sitio del Área 1A. Sin embargo, el empleado debe completar seis meses de cobertura bajo la cobertura Solo para Empleados (Plan E28) antes de la contribución inicial del Empleador a la cobertura Familiar (Plan C28A), aunque el empleado haya completado veinticuatro (24) meses de servicio al momento de la transferencia.

- 13.H Uso Personal del Teléfono Móvil. Los empleados a quienes el Empleador les exija y acepten voluntariamente usar sus teléfonos celulares personales por razones relacionadas con el trabajo, que incluyen, entre otras, mensajes de texto, llamadas, control del tiempo, aplicaciones y documentación de asuntos relacionados con el trabajo, recibirán una asignación mensual de \$10.00 para teléfonos celulares que se pagará como reembolso de gastos sin deducciones de impuestos. El Empleador puede exigir que el empleado complete un formulario para calificar para este reembolso. Esta disposición no se aplicará a un empleado al que se le proporcione un teléfono celular proporcionado por el Empleador. Los empleados que reciban un pago mayor por el uso de sus teléfonos celulares personales no sufrirán ninguna reducción en ese beneficio como resultado de esta disposición.

## **QUINTA PARTE - DISPOSICIONES ECONÓMICAS ADICIONALES**

### **Sección 14 - Fondos de Capacitación e Industria**

Las siguientes contribuciones se aplicarán a todos los sitios en el Área de la Bahía.

#### **14.A Fondo de Capacitación y Educación de Liderazgo y Centro "Ya Basta"**

El Empleador contribuirá con las siguientes cantidades por hora normal trabajada o pagada a un Fondo Fiduciario "Taft-Hartley", el Fondo de Capacitación y Educación de Liderazgo, que se establecerá según la ley, que tendrá dos (2) miembros del Sindicato (2) y dos (2) miembros representantes del Empleador.

<u>Fecha Efectiva</u>	<u>Contribución</u>
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2024	Siete centavos (\$0,07) por hora
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2025	Siete centavos (\$0.07) por hora
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2026	Ocho centavos (\$0.08) por hora
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2027	Nueve centavos (\$0.09) por hora

Además de lo anterior, el Empleador deberá aportar los siguientes montos para apoyar al Centro Ya Basta.

<u>Fecha Efectiva</u>	<u>Contribución</u>
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2024	Un centavo y medio (\$0.015) por hora
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2025	Tres centavos (\$0.03) por hora
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2026	Cinco centavos (\$0.05) por hora
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2027	Seis centavos (\$0.06) por hora

Las contribuciones de "Ya Basta" se realizarán a través del Fondo de Educación y Capacitación de Liderazgo (LTEF), que contratará a "Ya Basta" para brindar capacitación sobre acoso sexual requerida por la Sección 1429.5 del Código Laboral de California. Las contribuciones del Empleador al Fondo de Fideicomiso para este propósito deberán satisfacer los requisitos de pago a una organización de capacitación de terceros según lo dispuesto en la Sección 1429.5 del Código Laboral y está específicamente destinado a ser un "arreglo de pago alternativo" según lo dispuesto en la Sección 1429.5(e) del Código Laboral tal que los Empleadores contribuyentes no estarán obligados a pagar \$65 por persona por sesiones de capacitación, o cualquier otra cantidad más allá de la cantidad aportada según esta disposición. "Ya Basta" deberá realizar sesiones de capacitación de 2 horas con la frecuencia suficiente, y en ubicaciones centrales, para capacitar a los empleados de limpieza cubiertos por este Acuerdo de negociación colectiva.

#### **14.B Fondo Fiduciario de Cooperación entre Trabajadores y Empleadores de la Industria de Mantenimiento**

Como se especifica en el Apéndice D de este Acuerdo, el Empleador contribuirá con las siguientes cantidades por hora regular trabajada o pagada al Fondo Fiduciario de Cooperación Laboral-Administrativa de la Industria de Mantenimiento (MCTF) para los fines especificados en la Declaración de Fideicomiso de dicho Fondo Fiduciario.

<u>Fecha Efectiva</u>	<u>Contribución</u>
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2024	Siete centavos (\$0.07) por hora
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2025	Siete centavos (\$0.07) por hora
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2026	Ocho centavos (\$0.08) por hora
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2027	Nueve centavos (\$0.09) por hora

**Sección 15 – Tarifas de Salarios de Limpiadores de Ventanas**

**15.A Área 1P: Limpiadores de ventanas, condado de Santa Clara (antigua Zona 1, área 1)**

Las tarifas de salario mínimo para los limpiadores de ventanas en el Área 1P serán las siguientes:

	<u>5/1/2024</u>	<u>5/1/2025</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Journeyman (Oficial)	\$24.19	\$25.19	\$26.19	\$27.19

Los limpiadores de ventanas ganarán cincuenta centavos (\$0.50) menos que las tarifas del contrato durante los primeros seis (6) meses.

Cualquier limpiador de ventanas que deba trabajar en o desde andamios de cualquier tipo recibirá una prima de un dólar (\$1.00) por hora por encima de su tarifa regular de pago. Se requerirán dos (2) empleados en todos los trabajos en los que se utilice una escalera de dieciocho pies (18') o más. Se entiende expresamente que el empleado que sostiene o protege la base de esta escalera no tiene que ser limpiador de ventanas.

**15.B Área 1Q: Limpiadores de Ventanas, Condado de San Mateo más la Ciudad de Palo Alto desde el lado norte de Oregon Expressway y el lado norte de Page Mill Road (Antigua Zona 4, área 1)**

Las tasas de salario mínimo para los limpiadores de ventanas en el Área 1Q serán las siguientes:

<u>Tiempo de Servicio</u>	<u>5/1/2024</u>	<u>5/1/2025</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
De 0 a 90 días	\$21.67	\$22.67	\$23.67	\$24.67
De 90 días a 6 meses	\$21.87	\$22.87	\$23.87	\$24.87
De 6 meses a 9 meses	\$22.07	\$23.07	\$24.07	\$25.07
De 9 meses a 1 año	\$22.27	\$23.27	\$24.27	\$25.27
Journeyman (Oficial)	\$22.78	\$23.78	\$24.78	\$25.78

Después de completar un (1) año de empleo, los Limpiadores de Ventanas serán pagados según las tasas salariales de Oficiales que se muestran arriba.

**15.C Área 1R: Limpiadores de Ventanas, Condados de Alameda y Contra Costa (Antigua Zona 3, área 9)**

Las tarifas de salario mínimo para los limpiadores de ventanas en el Área 1R serán las siguientes:

<u>Tiempo de Servicio</u>	<u>5/1/2024</u>	<u>5/1/2025</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Primeros 60 días	\$21.67	\$22.67	\$23.67	\$24.67
Próximos 90 días	\$22.95	\$23.95	\$24.95	\$25.95
Próximos 120 días	\$24.21	\$25.21	\$26.21	\$27.21
Próximos 180 días	\$25.50	\$26.50	\$27.50	\$28.50
Journeyman (Oficial)	\$26.78	\$27.78	\$28.78	\$29.78
Andamio	\$28.08	\$29.08	\$30.08	\$31.08
Bos'n Chair	\$28.38	\$29.38	\$30.38	\$31.38

Después de completar los 450 días de empleo, los Limpiadores de Ventanas serán pagados a las tasas salariales de Oficiales que se muestran arriba. Las tarifas salariales que se muestran arriba para andamio y "Bos'n Chair" se pagarán por cada hora trabajada en esas clasificaciones.

### **Sección 16 – Duración**

Este Acuerdo entrará en vigencia el 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024 y permanecerá en pleno vigor y efecto hasta el 30 de abril de 2028 y se considerará renovado de año en año a partir de entonces, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito a la otra su deseo de tener el mismo modificado o rescindido, y dicho aviso debe darse al menos sesenta (60) días antes del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2028 o el 1<sup>ro</sup> de mayo de cualquier año posterior.

## **SEXTA PARTE: CARTAS DE ENTENDIMIENTO DEL ÁREA DE LA BAHÍA**

Consulte las Cartas de Entendimiento del Área de la Bahía que se enumeran a continuación para obtener información sobre salarios, beneficios y condiciones en las siguientes ubicaciones. Los niveles de salarios y beneficios que se muestran en las Cartas de Entendimiento se aplican sólo a los lugares de trabajo específicos para cada Carta y se aplicarán a todos los Empleadores. Las Cartas de Entendimiento del Área de la Bahía se publican por separado.

<u>Número de la Carta</u>	<u>Designación de Área</u>	<u>Nombre del Sitio</u>
SL1	1S	Genentech South San Francisco
SL2	1T	Serramonte Center
SL3	1U	Google
SL4	1V	eBay
SL5	1W	Apple, Inc.
SL6	1X	Stanford University
SL7	1Y	PayPal

Las partes pueden acordar mutuamente negociar nuevas Cartas de Entendimiento del Área de la Bahía durante la vigencia de este Acuerdo.

**APÉNDICE B**  
**PROVISIONES ECONÓMICAS PARA EL ÁREA DE SACRAMENTO (ÁREA 2)**

Definición

El Área 2 consta de los siguientes Condados: Sacramento, Yolo y Placer en el Estado de California.

El Apéndice B se divide en las siguientes Partes principales:

<u>Página #</u>	<u>Parte</u>
P. 96	<u>Primera parte (Sección 1)</u> La Primera Parte contiene disposiciones económicas que se aplican a los sitios del Contrato Maestro y Sitios Pequeños del Contrato General (Maestro).
P. 105	<u>Segunda Parte (Sección 2)</u> La Segunda Parte contiene disposiciones económicas que se aplican a los Nuevos Sitios y a Sitios que Anteriormente no pertenecían al Sindicato con menos de 150,000 pies cuadrados.
P. 108	<u>Tercera Parte (de la Sección 3 a la 5)</u> La Tercera Parte contiene las reglas de elegibilidad y otras disposiciones que se aplican a todos los niveles de salarios y beneficios especificados en las Secciones 1 y 2.
P. 112	<u>Cuarta Parte (Sección 6)</u> La Cuarta Parte contiene una lista de Apéndices de Sacramento que especifican paquetes económicos que se aplican a sitios particulares en el Área de Sacramento.
P. 113	<u>Quinta Parte (de la Sección 7 a la 10)</u> La Quinta Parte contiene disposiciones económicas adicionales que se aplican a todos los sitios en el Área de Sacramento.

## **DESIGNACIONES DE ÁREAS ECONÓMICAS – ÁREA DE SACRAMENTO**

### **Primera Parte: Sitios del Contrato General (Maestro) y Sitios Pequeños del Contrato General (Maestro)**

<u>Sección</u>	<u>Área</u>	<u>Definición</u>
1	2A	Sitios del Contrato General (Maestro)
1	2B	Sitios pequeños del Contrato General de menos de 150,000 pies cuadrados

### **Segunda Parte: Sitios Antiguos no Pertenecientes al Sindicato**

<u>Sección</u>	<u>Área</u>	<u>Definición</u>
2	2C	Nuevos Edificios y anteriores sin Sindicato de menos de 150,000 pies cuadrados

**(La Tercera Parte no contiene Áreas Económicas adicionales)**

### **Cuarta Parte: Lista de Sitios del Apéndice de Sacramento**

<u>Sección</u>	<u>Área</u>	<u>Definición</u>
6	2J	Apéndice J – Edificio CalEPA, Sacramento
6	2L	Apéndice L – Edificio de 11 <sup>th</sup> & “L” Street
6	2M	Apéndice M – Lincoln Plaza y sitios de CalPERS, Sacramento
6	2N	Apéndice N – Apple Inc., Elk Grove
6	2P	Apéndice P – The Ziggurat, West Sacramento
6	2Q	Apéndice Q – CalSTRS, West Sacramento
6	2R-1	Apéndice R-1 – Edificio EDD, Sacramento
6	2R-2	Apéndice R-2 – California Department of Motor Vehicles
6	2S	Apéndice S – Edificio DMEA - 2
6	2U	Apéndice U – Espacio de oficina alquilado por Buzz Oates
6	2V	Apéndice V – Departamento de Justicia de California

Consulte las secciones correspondientes para obtener definiciones de área más exactas. Los antiguos Apéndices G y H de Sacramento se han sido asignados a otras letras para evitar confusiones con los nuevos Apéndices agregados al Acuerdo de Contratistas de Mantenimiento del Norte de California.

**PRIMERA PARTE: SITIOS DEL CONTRATO GENERAL**

**Sección 1: Áreas 2A/2B: Sitios del Contrato General (Maestro) y Sitios Pequeños del Contrato General (Maestro)**

Los Sitios del Contrato Maestro incluyen todos los sitios en el Área de Sacramento con la excepción de los Sitios Pequeños que Anteriormente no pertenecen al Sindicato (Área 2C) y los sitios cubiertos por los Apéndices de Sacramento.

**1.A TARIFAS DE SALARIO GENERAL – ÁREAS 2A/2B**

Las Tasas de Salario General Mínimo para las Áreas 2A/2B para las siguientes clasificaciones serán las siguientes:

	<u>5/1/2024</u>	<u>5/1/2025</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Empleado de Limpieza (Janitor)	\$18.00	\$19.10	\$20.10	\$20.70
Mayordomo/Líder	\$18.65	\$19.75	\$20.75	\$21.35
Utilidades/Encerador	\$19.35	\$20.45	\$21.45	\$22.05
Portero	\$18.05	\$19.15	\$20.15	\$20.75

Los aumentos de salario mínimo para todos los empleados en las Áreas 2A/2B que hayan completado tres (3) años de servicio serán los siguientes:

	<u>5/1/2024</u>	<u>5/1/2025</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Aumento Salarial	\$1.20	\$1.10	\$1.00	\$0.60

**1.B EMPLEADOS CON MENOS DE TRES (3) AÑOS DE SERVICIO – ÁREAS 2A/2B**

A todos los empleados nuevos, así como a los empleados con menos de tres (3) años de servicio en las Áreas 2A/2B, se les pagará no menos de Cuarenta centavos (\$0.40) por encima del salario mínimo de California. A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, los empleados nuevos, así como los empleados con menos de tres (3) años de servicio en las Áreas 2A/2B, recibirán un salario mínimo de \$16.40 por hora.

Al completar los tres (3) años de servicio, a los empleados se les pagarán las Tasas Generales de Salario y los Aumentos de Salario del Área 2A/2B. Las partes reconocen que el Gobernador de California tiene la autoridad para retrasar los aumentos en el Salario Mínimo Estatal hasta 2 veces debido a la recesión económica, lo que afectaría las tasas salariales de Nuevos Empleados antes mencionadas. Los aumentos de salario para los empleados con menos de 3 años ganando por encima de las tarifas de Nuevos Empleados no son obligatorios y quedan a discreción del Empleador.

A los empleados se les pagará al menos las tasas salariales anteriores, o cualquier tasa de salario mínimo aplicable de la ciudad o el condado, la que sea mayor. A partir de un (1) año del establecimiento de cualquier tasa de salario mínimo local o municipal en el área de Sacramento, a los empleados se les pagará \$0.50 por encima de dicha tasa de salario mínimo local o municipal, o la tasa del Acuerdo (CBA), la que sea mayor.

## 1.C PLANES DE SALUD Y BENEFICIOS – ÁREA 2A

El Área 2A incluye todos los edificios de ciento cincuenta mil (150,000) pies cuadrados en total o más; un complejo de edificios bajo el mismo contrato de propietario o cliente se contará como un solo edificio para los fines de esta disposición.

La cobertura para empleados elegibles en el Área 2A estará bajo los siguientes planes provistos a través del Fondo Fiduciario de Empleados Generales. La elegibilidad para planes particulares se basa en la fecha de contratación y la duración del servicio, como se especifica en la Sección 4.E a continuación.

### (1) **PLAN E33 (MÉDICO – SÓLO PARA EMPLEADO)**

Indemnización: 80%/50% de cobertura, 100% de cobertura después de \$20,000; sin máximo anual (a partir de 2021)

Recetas incluidas como parte de la cobertura médica de indemnización  
Seguro de Vida: beneficio de \$20 000

El costo del Plan E33 a partir de mayo de 2024 horas es de \$498.91 por mes.

### (2) **PLAN E31 (MÉDICO – SÓLO PARA EMPLEADO)**

Plan de indemnización MP111: sin máximo anual (a partir de 2024)  
Plan de soluciones de medicamentos con receta H: \$10 por medicamentos genéricos, \$30 por medicamentos de marca  
Seguro de vida: beneficio de \$20 000

El costo del Plan E31 a partir de Mayo de 2024 horas es de \$571.00 mensuales.

### (3) **PLAN E30 (MÉDICO – SÓLO PARA EMPLEADO)**

Plan de indemnización MP111: sin máximo anual (a partir de 2024)  
Plan de soluciones de medicamentos con receta H: \$10 por medicamentos genéricos, \$30 por medicamentos de marca  
Seguro de vida: beneficio de \$20 000

El costo del Plan E30 a partir de Mayo de 2024 horas es de \$605.16 por mes.

### (4) **PLAN C30 (INDEMNIZACIÓN FAMILIAR CON PLAN DENTAL)**

Plan de Indemnización MP115: sin máximo anual (a partir de 2021)  
Plan Dental UHC 1  
Plan de Recetas H: \$10 receta genérica, \$30 marca  
Seguro de vida: beneficio de \$20 000 para participante, beneficio de \$10 000 para dependientes (efectivo para las horas de septiembre de 2021)

El costo del Plan C30 a partir de mayo de 2024 horas es de \$1142.48 por mes.

(5) **PLAN C29 (MÉDICO DE KAISER CON OPCIÓN DE PLAN DENTAL)**

Plan Médico

Plan sin deducible de \$25 de Kaiser (con sala de emergencias de \$100)  
Plan de Indemnización MP115: sin máximo anual (a partir de 2021)

Plan Dental UHC 1

Plan de Recetas H: \$10 receta genérica, \$30 marca  
Seguro de Vida: beneficio de \$20 000 para el participante, beneficio de \$10 000 para los dependientes (efectivo para las horas de septiembre de 2021)

El costo del Plan C29 a partir de Mayo de 2024 horas es de \$1587.25 por mes.

A partir de las horas de marzo de 2026, la cobertura de Solo empleados en el Área 2A se realizará con el Plan E31. A partir de las horas de marzo de 2027, la cobertura de Solo empleados en el Área 2A se realizará con el Plan E30.

A partir de las horas de marzo de 2027, la cobertura compuesta para el Área 2A se realizará con los Planes C30AD y C29AD con el Plan de servicios de la vista y el Plan de beneficios dentales Delta 118. El costo adicional actual de la cobertura de la vista y de Delta Dental es de \$34,64 por mes.

1.D **ELEGIBILIDAD DE SALUD Y BENEFICIOS – ÁREA 2A**

(1) **Elegibilidad para Empleados Actuales Cubiertos por el Plan C29**

Los empleados actuales en el Área 2A que tenían sesenta (60) meses de servicio o más para el 17 de julio de 2012 y habían seleccionado cobertura bajo el Plan C29 (Plan Familiar de Kaiser con Opción de Plan Dental) pueden continuar con esa cobertura según los requisitos de elegibilidad mensuales que se especifican a continuación.

Los empleados pueden transferirse del Plan C29 al Plan C30 (Plan de indemnización familiar con plan dental), pero no pueden volver a transferirse al Plan C29 en el futuro.

(2) **Elegibilidad para Empleados Actuales Cubiertos por el Plan C30**

Los empleados actuales en el Área 2A contratados antes del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2020 que tienen cobertura bajo el Plan C30 (Plan de Indemnización Familiar con Plan Dental) pueden optar por transferirse al Plan C29 hasta el 1<sup>ro</sup> de marzo de 2025, pero deben pagar el monto total de la prima adicional sobre la contribución del Empleador hacia el Plan C30; o pueden continuar la cobertura bajo el Plan C30 según los requisitos de elegibilidad mensuales que se especifican a continuación.

Para empleados con diez (10) años de servicio, el Empleador deberá aportar una cantidad adicional de \$181.87 por mes sobre el costo del Plan C30 para aquellos empleados que elijan cobertura bajo el Plan C29. Los empleados con diez (10) años de servicio para el 1<sup>ro</sup> de junio de 2024 podrán optar por esta opción al momento de la ratificación; otros empleados elegibles para la cobertura C30 pueden elegir esta opción al cumplir diez (10) años de servicio.

Posteriormente, los empleados pueden transferirse del Plan C29 al Plan C30 (Plan de indemnización familiar), pero no pueden volver a transferirse al Plan C29 después de eso.

(3) Elegibilidad para Todos los Demás Empleados

Cobertura Sólo para Empleado. Los empleados estarán cubiertos bajo la cobertura de Salud y Beneficios Sólo para Empleado (Plan E33, E31 o E30 como se especifica anteriormente) después de completar doce (12) meses consecutivos a ciento treinta (130) horas por mes. Consulte la Sección 1.C(1) anterior para conocer los beneficios bajo los Planes E33, E31 o E30.

Si hay una interrupción en meses consecutivos después de al menos seis (6) meses consecutivos de trabajar las horas elegibles requeridas, y el empleado regresa al trabajo, se le exigirá que trabaje solo seis (6) meses consecutivos antes de recibir la Cobertura Solo para Empleado.

Cobertura Familiar. Los empleados estarán cubiertos bajo la cobertura Familiar de Salud y Beneficios (Plan C30 o C29) después de treinta (30) meses de servicio.

Se requerirá que el empleado trabaje ciento treinta (130) horas por mes durante los seis (6) meses anteriores al mes inicial de una contribución familiar. Si el empleado no trabaja ciento treinta (130) horas en uno (1) de los últimos seis (6) meses, entonces el empleado reiniciará su requisito de seis (6) meses consecutivos en el mes siguiente para calificar para una contribución familiar.

Para un empleado que ya calificó para la Cobertura Médica, si hay una interrupción en meses consecutivos después de al menos 6 meses consecutivos de trabajar las horas elegibles requeridas, y el empleado regresa al trabajo, se le exigirá que trabaje solo 6 meses consecutivos antes de recibir la Cobertura Médica Familiar.

Al ser elegible por primera vez para la cobertura familiar, un empleado puede elegir la cobertura bajo el Plan C30 (Plan de indemnización familiar con dental) o el Plan C29 (Plan familiar de Kaiser con Opción de Plan Dental), sin embargo, si el empleado elige la cobertura bajo el Plan C29, debe pagar el monto total de la prima adicional sobre la contribución del Empleador al Plan C30.

Los empleados pueden transferirse más tarde del Plan C29 al Plan C30, pero no pueden volver a transferirse al Plan C29 después de eso.

Ejemplo. Un empleado que haya sido contratado el 1<sup>ro</sup> de enero de 2024 estará cubierto por el plan Sólo para Empleado (Plan E33) a partir del 1<sup>ro</sup> de febrero de 2021 (con la primera contribución del Empleador a pagar en enero de 2025 en base de las horas de diciembre de 2024) si trabajó cien treinta (130) horas por mes de enero a diciembre de 2024. Este empleado será elegible para la Cobertura Familiar (Plan C30 o Plan C29) bajo las condiciones establecidas anteriormente a partir del 1<sup>ro</sup> de agosto de 2026 (con la primera contribución del Empleador a pagar en julio de 2026 en base de las horas de junio de 2026) si trabajó ciento treinta (130) horas por mes de enero a junio de 2026).

- (4) Elegibilidad para empleados móviles. Los empleados que no estén asignados permanentemente a un solo lugar de trabajo y que trabajen en varios lugares tendrán sus horas de trabajo combinadas para la elegibilidad de Salud y Beneficios y serán elegibles para la Cobertura Familiar al completar los treinta (30) meses de servicio como se indicó anteriormente, siempre que más del cincuenta por ciento (50%) del total de sus horas de trabajo son en los lugares de trabajo del Área 2A. Dichos empleados conservarán la Cobertura Familiar en función de la elegibilidad mensual, a menos que trabajen seis (6) o más meses consecutivos en los que menos del cincuenta por ciento (50 %) de sus horas sean en lugares de trabajo del Área 2A.

La elegibilidad continua se basará en trabajar ciento treinta (130) horas por mes. Los días feriados pagados, las vacaciones pagadas y todo otro tiempo pagado se contarán como horas trabajadas a los efectos de la elegibilidad.

El Día del Presidente o el Natalicio de Washington se considerará como tiempo pagado a los efectos de la elegibilidad de Salud y Beneficios.

#### 1.E PLANES DE SALUD Y BENEFICIOS – ÁREA 2B

El Área 2B incluye todos los edificios de menos de ciento cincuenta mil (150,000) pies cuadrados en total; un complejo de edificios bajo el mismo contrato de propietario o cliente se contará como un solo edificio para los fines de esta disposición.

La cobertura para empleados elegibles en el Área 2B, excepto como se indica en la Sección 1.G(1) a continuación, estará bajo el Plan E33 provisto a través del Fondo Fiduciario de Empleados Generales. A partir de las horas de marzo de 2026, la cobertura en el Área 2B se realizará según el Plan E31. A partir de las horas de marzo de 2027, la cobertura en el Área 2B se realizará según el Plan E30.

Consulte la Sección 1.C(1) para obtener una descripción de los beneficios de los Planes E33, E31 y E30. El costo del Plan E33 a la fecha de entrada en vigencia de este Acuerdo es de \$418,24 por mes.

El costo a partir de mayo de 2024 por hora es de \$498.91 por mes para el Plan E33, \$571.00 por mes para el Plan E31 y \$605.16 por mes para el Plan E30.

#### 1.F ELEGIBILIDAD DE SALUD Y BENEFICIOS – ÁREA 2B

(1) Elegibilidad para Empleados contratados antes del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2016

Los empleados actuales en el Área 2B contratados antes del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2016 que ya calificaron para la cobertura Familiar de Salud y Beneficios estarán cubiertos por el Plan C30 (Plan de Indemnización Familiar con Dental). Los empleados de este grupo con diez (10) años de servicio serán elegibles para elegir el Plan C29 (Plan de Indemnización Familiar de Kaiser con opción Dental) bajo los términos de la Sección 1.D(2) párrafo 2 anterior.

Los empleados actuales en el Área 2B que no calificaron para la Cobertura Familiar a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2012 calificarán solo para la Cobertura Sólo para Empleado y no para la Cobertura Familiar.

(2) Elegibilidad para Empleados contratados a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2012

Los empleados en el Área 2B contratados a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2012 estarán cubiertos por el Plan E33 después de completar veinticuatro (24) meses de servicio. Se requerirá que el empleado trabaje ciento treinta (130) horas por mes durante los doce (12) meses anteriores al mes inicial de una contribución del Empleado Solamente.

Si hay una interrupción en meses consecutivos después de al menos doce (12) meses consecutivos de trabajar las horas elegibles requeridas, y el empleado regresa al trabajo, para recibir la cobertura Sólo para Empleado, deberá trabajar solo seis (6) meses consecutivos, o veinticuatro (24) meses menos el número de meses consecutivos durante los cuales trabajó las horas elegibles requeridas, lo que sea mayor. Por ejemplo, si un empleado trabajó catorce (14) meses consecutivos en las horas elegibles requeridas antes del descanso, al regresar al trabajo, el empleado deberá trabajar diez (10) meses consecutivos en las horas elegibles requeridas antes de recibir cobertura Sólo para Empleado.

Ejemplo. Un empleado que haya sido contratado el 1<sup>ro</sup> de enero de 2024 estaría cubierto por el plan Sólo para Empleado (Plan E33) a partir del 1<sup>ro</sup> de febrero de 2026 (con la primera contribución del Empleador a pagar en enero de 2026 en base de las horas de diciembre de 2025) si trabajó cien treinta (130) horas por mes de enero a diciembre de 2025.

La elegibilidad continua se basará en trabajar ciento treinta (130) horas por mes. Los días feriados pagados, las vacaciones pagadas y todo otro tiempo pagado se contarán como horas trabajadas a los efectos de la elegibilidad.

El Día del Presidente o el Natalicio de Washington se considerará como tiempo pagado a los efectos de la elegibilidad de Salud y Beneficios.

El Empleador hará todo lo posible para transferir a los empleados afectados por esta Sección, y que así lo soliciten, a sitios cubiertos en el Área 2A (150,000 pies cuadrados o más) donde puedan calificar para la cobertura Familiar de Salud y Beneficios.

Cuando sea necesario transferir a los empleados de los sitios del Área 2B, el Empleador se reserva el derecho de transferir a los empleados a un sitio de igual o mayor beneficio en un esfuerzo por conservar su estado actual de beneficios. Aquellos empleados que rechacen una transferencia serán colocados en la lista de despidos/descansados. No obstante, el salario actual de los empleados no se verá afectado. Se entiende que este párrafo se aplica debido a la solicitud de reducción del cliente o cuando el sitio se encuentra en una situación no competitiva debido a una licitación no sindicalizada en el sitio.

1.G CONTRIBUCIONES DEL EMPLEADOR DE SALUD Y BENEFICIOS – ÁREAS 2A/2B

El Empleador contribuirá hasta las siguientes cantidades mensuales a partir de las fechas indicadas para los Planes "GETF" enumerados en esta Sección. Si el costo de la prima de un Plan es menor que la contribución específica del Empleador en cualquier momento, el Empleador solo está obligado a pagar el costo de la prima. Cualquier monto del costo de la prima por encima de la contribución del Empleador deberá ser pagado por los empleados elegibles mediante deducción de nómina.

<u>Número de Plan</u>	<u>6/1/2024*</u>	<u>4/1/2025**</u>	<u>4/1/2026**</u>	<u>4/1/2027**</u>
E33 (Sólo para Empleado)	\$498.91	hasta +6%	(N/A)	(N/A)
E31 (Sólo para Empleado)	\$517.00	hasta +6%	hasta +6%	(N/A)
E30 (Sólo para Empleado)	\$605.16	hasta +6%	hasta +6%	hasta +6%

\*Efectivo para las horas de mayo de 2024

\*\*Efectivo para las horas de marzo

<u>Número de Plan</u>	<u>6/1/2024*</u>	<u>4/1/2025**</u>	<u>4/1/2026**</u>	<u>4/1/2027**</u>
C30 (Plan Familiar)	\$1142.48	hasta +6%	hasta +6%	hasta +6%
C29 (Plan Familiar)***	\$1142.48	hasta +6%	hasta +6%	hasta +6%
C29 (Plan Familiar)****	\$1357.17	hasta +6%	hasta +6%	hasta 6%
C30 (Plan Familiar)*****	\$1324.35	C30+\$181.87	C30+\$181.87	C30+\$181.87

\*(Basado en las horas de mayo de septiembre)

\*\* (Basado en las horas de marzo)

\*\*\*( para empleados que no habían elegido la cobertura C29 antes del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2016)

\*\*\*\*( para empleados que habían elegido la cobertura C29 antes del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2016)

\*\*\*\*\* ( para empleados con diez (10) o más años de servicio que no habían elegido la cobertura C29 antes del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2016)

A partir del 1<sup>ro</sup> de abril de 2025, 2026 y 2027 (según las horas de marzo), el Empleador aumentará su contribución para cada Plan hasta un máximo del seis por ciento (6 %) o el aumento porcentual de la tarifa prima del Plan, lo que sea menor. Para los empleados con diez (10) o más años de servicio que hayan elegido el Plan C29, el Empleador pagará la cantidad de \$181.87 por encima del costo del Plan C30. A partir de las horas de marzo de 2027, el costo adicional del Plan de Servicios de la Vista y el Plan Dental Delta 118 se agregará a la contribución del Empleador para los Planes C30 y C29.

#### 1.H VACACIONES PAGADAS – ÁREAS 2A/2B

Todo empleado regular que haya estado al servicio del Empleador por lo menos un (1) año, tendrá derecho a una (1) semana de vacaciones pagadas. Dichos empleados tendrán derecho a vacaciones pagadas en sus fechas de aniversario de empleo. Posteriormente, la elegibilidad continuará basándose en la fecha de aniversario de empleo del trabajador. Los empleados tendrán derecho a una (1) semana de vacaciones al año al cumplir un (1) año de servicio. Al cumplir los cuatro (4) años de servicio, todo empleado regular tendrá derecho a dos (2) semanas de vacaciones al año. Al cumplir los seis (6) años de servicio, todo empleado regular tendrá derecho a tres (3) semanas de vacaciones al año.

Consulte la Sección 3 (página 115) para conocer las reglas de elegibilidad para vacaciones.

#### 1.I DÍAS FERIADOS PAGADOS – ÁREAS 2A/2B

Todos los empleados de las Áreas 2A/2B tendrán derecho a los siguientes días feriados pagos: Año Nuevo, Día de los Presidentes, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Navidad. A partir de 2027, se agregará el Día de los Caídos como día feriado pago.

Consulte la Sección 4 (página 116) para conocer las reglas de elegibilidad para las vacaciones.

#### 1.J LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA Y LICENCIA POR FUNERAL PAGADA

Todas las licencias por enfermedad proporcionadas en este Acuerdo deberán cumplir con la Ley de Familias Saludables, Lugares de Trabajo Saludables de California de 2014 y como se especifica en el Apéndice F-1 de este Acuerdo, y según lo modificado por la Carta de Entendimiento sobre la Ley de Licencia por Enfermedad de California (SB-616) del 29 de noviembre de 2023.

Si ocurre una muerte en la familia inmediata de un empleado, él/ella recibirá tres (3) días de licencia de funeral pagada. Si se solicita y se aprueba, los empleados pueden usar el tiempo de vacaciones pagado acumulado para tomar días libres pagados adicionales.

La familia inmediata se describirá como madre, padre, cónyuge, hijo, hija, hermano, hermana, abuela, abuelo, nieto, nieta y pareja doméstica registrada.

1.K PENSIÓN – ÁREAS 2A/2B

Los siguientes Beneficios de Pensión se aplican sólo a los sitios del Contrato General y a los Sitios Pequeños del Contrato General (Áreas 2A y 2B), y excluyen los Acuerdos específicos del sitio.

El Empleador deberá contribuir con las siguientes cantidades en nombre de los empleados elegibles por cada hora normal trabajada o pagada:

	<u>5/1/2024</u>	<u>5/1/2025</u>	<u>5/1/2026</u>	<u>5/1/2027</u>
Contribución Básica Original	0.15	0.15	0.15	0.15
Contribución Suplementaria	16.1%	25.1%	34.8%	45.2%
Contribución Básica Adicional**	0.00	0.00	0.00	0.15
Contribución Básica Total	0.15	0.15	0.15	0.30
Contribución Total	\$0.174150	\$0.187650	\$0.202200	\$0.367800

Las contribuciones especificadas anteriormente se realizarán en nombre de los empleados elegibles cubiertos por esta Sección 1.L y según se define en el Apéndice E, Sección 3(d).

Las partes acuerdan adoptar dichos aumentos (Contribuciones suplementarias de pensión) según se requiera según el Programa preferido adjunto al Plan de rehabilitación para el Fondo de pensión de la industria nacional de SEIU.

## **SEGUNDA PARTE: SITIOS NUEVOS Y ANTERIORES SIN SINDICATO**

### **Sección 2 – Área 2C: Sitios Nuevos y Sitios Pequeños Anteriores sin Sindicato con menos de 150,000 pies cuadrados**

Las siguientes disposiciones se aplicarán a cualquier edificio atendido por un contratista no sindicalizado que sea ofertado por un Empleador signatario a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2012 y a nuevos edificios. Estas disposiciones también se aplican a edificios de menos de cien mil (100,000) pies cuadrados ofertados por Empleadores signatarios bajo las disposiciones del Área 2W (Nuevos sitios pequeños no pertenecientes al Sindicato/Unión) del Contrato anterior vigente desde el 1<sup>ro</sup> de junio de 2008 hasta el 30 de abril de 2012.

Si el Sindicato organiza un lugar de trabajo o ha presionado a la cuenta potencial para que acepte ofertas de firmas del Sindicato solamente, se aplicará el Contrato General. Para que esta sección sea operativa, el Sindicato debe haber notificado al Empleador antes del proceso de licitación que es a través de los esfuerzos del Sindicato que el trabajo está siendo ofertado por firmas signatarias únicamente.

Esta Sección se aplica únicamente a edificios que sumen menos de ciento cincuenta mil (150,000) pies cuadrados; un complejo de edificios bajo el mismo contrato de propietario o cliente se cuenta como un solo edificio a los efectos de esta disposición.

Dentro de los tres (3) meses posteriores a la ratificación de este Contrato, el Empleador deberá presentar al Sindicato una lista de todos los sitios cubiertos por el Área 2C.

Los empleados en edificios cubiertos por esta Sección 3 recibirán no menos de los siguientes salarios y beneficios:

#### **2.A Tasas de Salario Mínimo**

A los empleados de los sitios del Área 2C se les pagará no menos de cuarenta (\$0.40) centavos por encima del salario mínimo de California.

A partir de un (1) año del establecimiento de cualquier tasa de salario mínimo local o municipal en el área de Sacramento, a los empleados se les pagará \$0.50 por encima de dicha tasa de salario mínimo local o municipal, o la tasa del CBA, la que sea mayor.

Las partes reconocen que el Gobernador de California tiene la autoridad para retrasar los aumentos en el Salario Mínimo Estatal hasta 2 veces debido a la recesión económica, lo que afectaría las tasas salariales de Nuevos Empleados antes mencionadas. Los aumentos de salario para los empleados con menos de 3 años ganando por encima de las tarifas de Nuevos Empleados no son obligatorios y quedan a discreción del Empleador.

## 2.B Salud y Beneficios

La cobertura para empleados elegibles según esta Sección se realizará conforme al Plan E33 proporcionado a través del Fondo Fiduciario de Empleados Generales. A partir de las horas de marzo de 2026, la cobertura para empleados elegibles en el Área 2C se realizará conforme al Plan E31. A partir de las horas de marzo de 2027, la cobertura para empleados elegibles en el Área 2C se realizará conforme al Plan E30.

Consulte la Sección 1.C anterior para ver las descripciones de los beneficios de los Planes E33, E31 y E30.

Los empleados estarán cubiertos por la cobertura de salud y bienestar para empleados únicamente (Plan E33) al completar cuarenta y ocho (48) meses de servicio. No habrá ningún requisito de trabajar una cierta cantidad de meses consecutivos con una cierta cantidad de horas por mes. A partir de marzo de 2026, los empleados estarán cubiertos por la cobertura de salud y bienestar para empleados únicamente (Plan E31 o E30) al completar treinta y seis (36) meses de servicio.

El Empleador deberá contribuir hasta los siguientes montos mensuales a partir de las fechas indicadas para los Planes GETF que se enumeran en esta Sección. Si el costo de la tarifa prima de un Plan es menor que la contribución especificada del Empleador en cualquier momento, el Empleador solo está obligado a pagar el costo de la tarifa prima. Cualquier monto del costo de la tarifa prima que supere la contribución del Empleador deberá ser pagado por los empleados elegibles mediante deducción de nómina.

<u>Número de Plan</u>	<u>6/1/2024*</u>	<u>4/1/2025**</u>	<u>4/1/2026**</u>	<u>4/1/2027**</u>
E33 (Sólo para Empleado)	\$498.91	hasta +6%	(N/A)	(N/A)
E31 (Sólo para Empleado)	\$517.00	hasta +6%	hasta +6%	(N/A)
E30 (Sólo para Empleado)	\$605.16	hasta +6%	hasta +6%	hasta +6%

\*(basado en las horas de mayo)

\*\* (basado en las horas de marzo)

Ejemplo. Un empleado que fue contratado el 1<sup>ro</sup> de enero de 2024 estará cubierto por el plan Solo para Empleados (E31) a partir del 1<sup>ro</sup> de febrero de 2027 (con la primera contribución del empleador en enero de 2027 basada en las horas de diciembre de 2026).

Los días feriados pagados, las licencias por enfermedad pagadas y las licencias por funeral pagadas se contarán como horas trabajadas a los efectos de elegibilidad. Las horas de vacaciones pagadas se contarán como horas trabajadas a los efectos de elegibilidad, a menos que se paguen por adelantado.

En el caso de los empleados de estos sitios que actualmente tengan salarios y beneficios superiores a los definidos anteriormente, el Empleador se reserva el derecho de transferir al empleado a un sitio con beneficios iguales o superiores en un esfuerzo por conservar su estado de beneficios actual. Aquellos empleados que rechacen una transferencia dentro del mismo condado serán colocados en la lista de descansados/despidos o se regirán por los beneficios antes mencionados. No obstante, el salario actual del empleado no se verá afectado.

En caso de que no exista un puesto disponible para transferir a un sitio con beneficios iguales o mayores, el empleado podrá seleccionar la opción antes mencionada o ser incluido en la lista de despidos. El Empleador notificará al Sindicato cuando se encuentre en una situación no competitiva debido a la licitación de un sitio por parte de un competidor no sindicalizado, y se entiende que este párrafo se aplica a esta situación.

- 2.C Vacaciones: A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2008, los empleados tendrán derecho a una (1) semana de vacaciones por año, y dichas vacaciones se prorratearán para los empleados a tiempo parcial. A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2026, los empleados tendrán derecho a dos (2) semanas al completar siete (7) años de servicio.
- 2.D El Día de Acción de Gracias y el Día de Navidad serán feriados pagos en el Área 2C. A partir de 2025, se agregará el Día de Año Nuevo como feriado pago. A partir de 2026, se agregará el 4 de julio como feriado pago.
- 2.E Toda licencia por enfermedad proporcionada bajo este Acuerdo deberá cumplir con la Ley de Familias Saludables y Lugares de Trabajo Saludables de California de 2014 y como se especifica en el Apéndice F-1 de este Acuerdo, y según lo modificado por la Carta de Entendimiento sobre la Ley de Licencia por Enfermedad de California (SB-616) con fecha del 29 de noviembre de 2023.

Si ocurre una muerte en la familia inmediata de un empleado, él/ella recibirá tres (3) días de licencia de funeral pagada. Si se solicita y se aprueba, los empleados pueden usar el tiempo de vacaciones pagado acumulado para tomar días libres pagados adicionales.

La familia inmediata se describirá como madre, padre, cónyuge, hijo, hija, hermano, hermana, abuela, abuelo, nieto, nieta y pareja doméstica registrada.

- 2.F Transición al Estatus de Área 2B  
Los sitios que ya estaban en el Área 2C a la fecha de vigencia de este Acuerdo se trasladarán al Área 2B (dependiendo del tamaño y la ubicación del edificio) siete (7) años después de haber sido licitados por primera vez como Área 2B, o el 1<sup>ro</sup> de mayo de 2029, lo que ocurra más tarde.

Los sitios licitados como sitios del Área 2C después de la fecha de vigencia de este Acuerdo se trasladarán al Área 2B (dependiendo del tamaño y la ubicación del edificio) siete (7) años después de haber sido licitados por primera vez como Área 2C.

Tras la transición del sitio afectado al estado de Área 2B, los empleados del sitio recibirán los niveles de salario y beneficios correspondientes al Área 2B según su antigüedad actual.

2.G Tasas de Salario de Empleados Retenidos de Contratistas No Sindicalizados

Una vez que el Empleador se hace cargo de un sitio no sindicalizado donde las tarifas salariales de los empleados titulares pueden reducirse por esta disposición, el Sindicato puede solicitar una reunión con el Empleador para discutir dichas tarifas salariales.

## **TERCERA PARTE - REGLAS DE ELEGIBILIDAD Y OTRAS DISPOSICIONES**

Las reglas de elegibilidad y otras disposiciones en las Secciones 3 a 5 se aplican a todos los sitios en el Área de Sacramento. Consulte las Secciones 1 (página 102) y 2 (página 111) para conocer las reglas de elegibilidad que se aplican a ciertos tipos de sitios

### **Sección 3 – Vacaciones**

Las siguientes disposiciones se aplican a todos los beneficios de Vacaciones especificados en este Apéndice B.

- 3.A Cualquier empleado que reciba privilegios de vacaciones mejores que los mencionados en este Acuerdo no se le reducirán.
- 3.B Un empleado debe dar al Empleador por lo menos treinta (30) días de aviso de su deseo de tomar vacaciones en un momento determinado.
- 3.C Un empleado que regrese de unas vacaciones autorizadas será colocado en su trabajo anterior.
- 3.D Vacaciones Prorratedas. Después de seis (6) meses de empleo, cualquier empleado cuyo empleo finalice, así como cualquier empleado que sea despedido por falta de trabajo, recibirá beneficios de vacaciones prorratedos según los meses trabajados.
- 3.E El 1<sup>ro</sup> de octubre de 1992 se considerará la fecha de inicio más temprana para la acumulación de vacaciones para todos los empleados, excepto para los empleados en ciertos sitios del Apéndice de Sacramento.
- 3.F Cuando dos o más empleados pidan tiempo libre de vacaciones que no hayan sido reservados en las mismas fechas y el Empleador no puede acomodar todas las solicitudes de vacaciones, al empleado de mayor antigüedad (siempre que el Empleador determine que puede conceder su solicitud de vacaciones) se le deberá conceder el tiempo libre de vacaciones.
- 3.G El tiempo libre de vacaciones se puede acumular acumulando más de un (1) año como máximo, sin embargo, esta disposición no hará que ningún empleado pierda las vacaciones acumuladas a la fecha de vigencia de este Acuerdo. El tiempo de vacaciones previamente pagado contará para las horas trabajadas.
- 3.H Con un aviso de treinta (30) días, un empleado puede recibir su pago de vacaciones acumulado el día de pago inmediatamente anterior a la fecha de su aniversario de empleo; o el empleado podrá notificar al Empleador para que pague sus vacaciones el día de pago inmediatamente anterior a la fecha en que comience su tiempo libre de vacaciones. Por cada semana de tales vacaciones, se pagará a los empleados regulares una cantidad igual al salario promedio de las semanas trabajadas. Todas las horas pagadas se contarán como horas trabajadas a efectos del cálculo de vacaciones.

- 3.I A los empleados se les permitirá usar las vacaciones ganadas en un mínimo de incrementos de tres días.
- 3.J El pago de las vacaciones se hará mediante cheque separado.
- 3.K Notificación de aprobación de vacaciones. En el caso de las solicitudes de vacaciones presentadas después del 31 de marzo de cada año, el Empleador deberá notificar a todos los empleados si sus solicitudes de vacaciones fueron aprobadas a más tardar diez (10) días hábiles después de la fecha de la solicitud.

#### **Sección 4 – Días Feriados**

Las siguientes disposiciones se aplican a todos los beneficios de días feriados especificados en este Apéndice B.

- 4.A Los empleados que trabajen menos de tiempo completo tendrán beneficios de días feriados prorrateados según las horas trabajadas.
- 4.B Elegibilidad: Todos los empleados regulares que hayan trabajado por un período no menor de sesenta (60) días hábiles recibirán el pago de días feriados a la tarifa regular del empleado, aunque no se realice ningún trabajo en los días feriados antes mencionados; disponiéndose, además, que dichos empleados deben trabajar tanto en el último día laboral regular inmediatamente anterior al feriado como en el primer día laboral regular posterior al feriado y, a menos que el empleado trabaje así, no recibirá pago por dicho feriado a menos que dicha ausencia en el día feriado regular laborable antes y después de dichos días feriados se deba a autorización expresa del Empleador, o a enfermedad de buena fe, comprobada por certificado médico.
- 4.C Si el día libre de un empleado cae en un día feriado designado, dicho empleado recibirá un día libre adicional con goce de sueldo dentro de dos (2) semanas. Si un día feriado cae durante el período de vacaciones de un empleado, el empleado recibirá un día adicional de vacaciones pagadas.
- 4.D Cuando un Empleador comienza a atender una nueva cuenta dentro de las setenta y dos (72) horas de un día feriado pagado y el Empleador saliente no tiene la obligación de pagar el beneficio de días feriados, entonces el Empleador entrante estará obligado a proporcionar el pago de días feriados para los empleados afectados.
- 4.E Cualquier empleado que reciba una mayor cantidad de días feriados que los nombrados en este Apéndice B, excluyendo aquellos que trabajen bajo acuerdos específicos del sitio, deberá retener dicha mayor cantidad de días feriados.
- 4.F A cualquier empleado que trabaje en un día feriado se le pagará en tiempo regular (1x) además del pago regular del día feriado.

- 4.G Cualquier día feriado que caiga en domingo o lunes puede celebrarse en domingo o lunes, a opción del Empleador. Un día feriado que caiga viernes o sábado puede tomarse viernes o domingo.
- 4.H Si un edificio cierra durante un día feriado no remunerado y solo trabaja un equipo parcial, se renunciará a la antigüedad y el trabajo disponible se distribuirá entre el equipo según las habilidades, la capacidad y la disponibilidad.
- 4.I Si alguna entidad del gobierno estatal autoriza el pago de días feriados no cubiertos por este Acuerdo, los empleados recibirán el pago como día feriado según los términos de este Acuerdo. Esto se aplica a los edificios en los cuales el espacio de oficinas está ocupado al 100 % por el gobierno.

## **Sección 5 - Otros Beneficios y Salarios**

### 5.A Salario Mínimo

A todos los empleados cubiertos por este Contrato en el Área de Sacramento se les pagará no menos de cuarenta centavos (\$0.40) por hora por encima del Salario Mínimo Federal o el Salario Mínimo del Estado de California, el que sea mayor.

### 5.B Elegibilidad del Empleado Temporal para la Salud y Beneficios

Las horas de los empleados temporales que relevan a los empleados permanentes por tiempo libre pagado o no pagado no contarán según la elegibilidad de Salud y Beneficios, a menos que el puesto que el empleado temporal está reemplazando se extienda más allá de los noventa (90) días, o el empleado temporal haya calificado para Cobertura Sólo para Empleado al trabajar doce meses consecutivos en las horas de elegibilidad determinadas por el sitio.

### 5.C Cobertura Mínima según la Legislación de Atención Médica

Consulte el Apéndice F-2 de este Contrato para obtener una descripción de la cobertura de Salud y Beneficios Mínima proporcionada según la Legislación de Atención Médica. Se entiende que la inscripción del empleado en esta cobertura es completamente voluntaria.

### 5.D Cobertura para Niños.

Todos los empleados cubiertos por los planes Sólo para Empleado según este Contrato (Planes E25, E33, E60 en el área de Sacramento) pueden elegir la cobertura para sus hijos hasta los 26 años, por la cual deben pagar la diferencia entre la contribución del Empleador y el plan y el costo de la cobertura para niños. La inscripción en la Cobertura para Niños especificada en esta Sección es completamente voluntaria y ningún empleado estará obligado a inscribirse en dicha Cobertura para Niños.

- 5.E Períodos de Espera de Salud y Beneficios. Los períodos de espera de Salud y Beneficios especificados anteriormente se aplicarán a todos los empleados, y toda la duración del servicio continuo existente se acreditará a los períodos de espera. Independientemente de la oración anterior, un empleado debe ser elegible para la cobertura Sólo para Empleado y estar cubierto por la cobertura Sólo para Empleado durante al menos seis (6) meses antes de tener la cobertura Familiar.

Ejemplo: un empleado que sea contratado en un sitio del Área 2A el 1<sup>ro</sup> de julio de 2020 con horas de tiempo parcial y que no califique para los planes de Salud y Beneficios. Este empleado logra un horario de tiempo completo el 1<sup>ro</sup> de julio de 2022. Este empleado es elegible para una contribución del Empleador hacia la cobertura Sólo para Empleado (Plan E33) al completar doce (12) meses consecutivos de ciento treinta (130) horas el 1<sup>ro</sup> de julio de 2023. Aunque este empleado completó treinta (30) meses de servicio el 1<sup>ro</sup> de enero de 2023, él/ella no es elegible para una contribución del Empleador hacia la cobertura Familiar (Plan C30 o C29) hasta el 1<sup>ro</sup> de enero de 2024 (basado en las horas de diciembre) al completar los seis (6) meses de cobertura Sólo para Empleado.

Ejemplo: se contrata a un empleado en un sitio del Área 2B el 1<sup>ro</sup> de julio de 2020 con horario de tiempo completo. El empleado se vuelve elegible para una contribución del Empleador a la cobertura Sólo para Empleado (Plan E33) el 1<sup>ro</sup> de julio de 2022 después de completar veinticuatro (24) meses consecutivos de ciento treinta (130) horas. El 1<sup>ro</sup> de marzo de 2023, el empleado se transfiere a un sitio del Área 2A. Sin embargo, el empleado debe completar seis meses de cobertura bajo la cobertura Sólo para Empleado (Plan E33) antes de la contribución inicial del Empleador a la cobertura Familiar (Plan C30 o C29), aunque el empleado haya completado treinta (30) meses de servicio en ese momento de la transferencia.

- 5.F Uso Personal del Teléfono Móvil. Los empleados a quienes el Empleador les exija y acepten voluntariamente usar sus teléfonos celulares personales por razones relacionadas con el trabajo, que incluyen, entre otras, mensajes de texto, llamadas, control del tiempo, aplicaciones y documentación de asuntos relacionados con el trabajo, recibirán una asignación mensual de \$10.00 para teléfonos celulares que se pagará como reembolso de gastos sin deducciones de impuestos. El Empleador puede exigir que el empleado complete un formulario para calificar para este reembolso. Esta disposición no se aplicará a un empleado al que se le proporcione un teléfono celular proporcionado por el Empleador. Los empleados que reciban un pago mayor por el uso de sus teléfonos celulares personales no sufrirán ninguna reducción en ese beneficio como resultado de esta disposición.

## **CUARTA PARTE – SITIOS DEL APÉNDICE DE SACRAMENTO**

### **Sección 6: Lista de Sitios del Apéndice de Sacramento**

Consulte los Apéndices de Sacramento que se enumeran a continuación para conocer los salarios y beneficios en las siguientes ubicaciones. Los niveles de salarios y beneficios que se muestran en los Apéndices se aplican solo a los lugares de trabajo específicos para cada Apéndice y se aplicarán a todos los Empleadores. Los Apéndices de Sacramento se publican por separado.

<u>Área</u>	<u>Apéndice</u>	<u>Nombre del Sitio o Dirección</u>
2J	<u>Apéndice J</u>	CalEPA Building, Sacramento
2L	<u>Apéndice L</u>	11th & L Street Building, Sacramento
2M	<u>Apéndice M</u>	Lincoln Plaza and CalPERS Locations, Sacramento
2N	<u>Apéndice N</u>	Apple Inc., Elk Grove
2P	<u>Apéndice P</u>	The Ziggurat, West Sacramento
2Q	<u>Apéndice Q</u>	CalSTRS, West Sacramento
2R-1	<u>Apéndice R-1</u>	EDD Building, Sacramento
2R-2	<u>Apéndice R-2</u>	California Department of Motor Vehicles
2S	<u>Apéndice S</u>	DMEA Building-2
2T	<u>Apéndice T</u>	AT&T Sites, Sacramento Area
2U	<u>Apéndice U</u>	Buzz Oates State Leased Office Space
2V	<u>Apéndice V</u>	California Department of Justice

Las partes pueden acordar mutuamente negociar nuevos Apéndices de Sacramento durante la vigencia de este Contrato.

## **QUINTA PARTE - DISPOSICIONES GENERALES**

### **Sección 7 - Fondos de Capacitación e Industria**

Las siguientes contribuciones se aplicarán a todos los sitios en el Área de Sacramento:

#### **7.A Fondo de Capacitación de Liderazgo y Educación**

El Empleador contribuirá con las siguientes cantidades por hora regular trabajada o pagada a un Fondo Fiduciario "Taft-Hartley", el Fondo de Capacitación de Liderazgo y Educación, que se establecerá según la ley, que tendrá dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes del Empleador.

<u>Fecha Efectiva</u>	<u>Contribución</u>
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2024	Un centavo (\$0.01) por hora
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2025	Un centavo (\$0.01) por hora
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2026	Tres centavos (\$0.03) por hora
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2027	Cinco centavos (\$0.05) por hora

Además de lo anterior, el Empleador contribuirá con las siguientes cantidades al Centro "Ya Basta".

<u>Fecha Efectiva</u>	<u>Contribución</u>
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2024	Un centavo y medio (\$0.015) por hora
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2025	Tres centavos (\$0.03) por hora
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2026	Cuatro centavos (\$0.04) por hora
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2027	Cinco centavos (\$0.05) por hora

Las contribuciones de "Ya Basta" se realizarán a través del Fondo de Capacitación de Liderazgo y Educación para "LTEF", que contratará a "Ya Basta" para brindar capacitación sobre acoso sexual, requerida por la Sección 1429.5 del Código Laboral de California. Las contribuciones del Empleador al Fondo de Fideicomiso para este propósito deberán satisfacer los requisitos de pago a una organización de capacitación de terceros según lo dispuesto en la Sección 1429.5 del Código Laboral y está específicamente destinado a ser un "arreglo de pago alternativo" según lo dispuesto en la Sección 1429.5(e) del Código Laboral tal que los Empleadores contribuyentes no estarán obligados a pagar \$65 por persona por sesiones de capacitación, o cualquier otra cantidad más allá de la cantidad aportada según esta disposición. "Ya Basta" deberá realizar sesiones de capacitación de 2 horas con la frecuencia suficiente, y en ubicaciones centrales, para capacitar a los conserjes cubiertos por este Acuerdo de negociación colectiva.

#### **7.B Fondo Fiduciario de Cooperación entre Trabajadores y Empleadores de la Industria de Mantenimiento**

Como se especifica en el Apéndice D de este Contrato, el Empleador contribuirá con las siguientes cantidades por hora regular trabajada o pagada al Fondo Fiduciario de Cooperación Laboral-Administrativa de la Industria de Mantenimiento (MCTF) para los fines especificados en la Declaración de Fideicomiso de dicho Fondo Fiduciario.

<u>Fecha Efectiva</u>	<u>Contribución</u>
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2024	Cinco centavos (\$0.05) por hora
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2025	Cinco centavos (\$0.05) por hora
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2026	Cinco centavos (\$0.05) por hora
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2027	Cinco centavos (\$0.05) por hora

### **Sección 8 – Uniformes**

Para los empleados que deban usar zapatos de seguridad, el Empleador deberá proporcionar dichos zapatos o reembolsar a los empleados el costo total de su compra, hasta un costo máximo de \$50 (cincuenta dólares) por par.

### **Sección 9 – Mantenimiento de Mayores Beneficios**

Cualquier empleado que reciba un nivel de beneficio superior a los indicados anteriormente, excepto los empleados que trabajen bajo acuerdos específicos del sitio continuarán recibiendo dicho nivel de beneficio mayor.

### **Sección 10 – Duración**

Este Acuerdo entrará en vigencia el 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024 y permanecerá en pleno vigor y efecto hasta el 30 de abril de 2028 y se considerará renovado de año en año a partir de entonces, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito a la otra su deseo de modificar o suspender el mismo, y dicho aviso debe darse al menos sesenta (60) días antes del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2028 o el 1<sup>ro</sup> de mayo de cualquier año posterior.

## **APÉNDICE C**

### **APÉNDICE DEL FONDO NACIONAL DE PENSIÓN DE LA INDUSTRIA PARA ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE LOS EMPLEADORES Y LOCALES DE SEIU**

#### **Sección 1. COBERTURA**

El ("Empleador"), se compromete a hacer contribuciones periódicas en nombre de todos los empleados cubiertos por el Acuerdo de Negociación Colectiva al Fondo Nacional de Pensión de la Industria del Sindicato Internacional de Empleados de Servicio (*Service Employees International Union National Industry Pension Fund*) ("Fondo") en las cantidades especificadas en la Sección 3 abajo.

#### **Sección 2. PERÍODO**

El Empleador se compromete a ser y permanecer como Empleador participante en el Fondo durante el período de este Acuerdo de Negociación Colectiva, incluidas las extensiones de estos.

#### **Sección 3. CONTRIBUCIONES**

- (a)(1) El Empleador acuerda contribuir al Fondo las cantidades indicadas abajo por hora pagada para todos los empleados elegibles.
- (a)(2) Ver el Apéndice A y las Cartas de Entendimiento del Área de la Bahía para las contribuciones a la pensión de los empleados del Área de la Bahía, si alguno. La fecha de la vigencia de las contribuciones a las pensiones en el Área de la Bahía será el 1 de mayo de 2020 para áreas que tenían una obligación de pensión antes del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024 y el 1<sup>ro</sup> de mayo de 2027 en otras áreas, excepto donde se indique lo contrario
- (a)(3) Ver el Apéndice B y los Apéndices de Sacramento para las contribuciones a la pensión de empleados en el Área de Sacramento, si alguna. La fecha de vigencia de las contribuciones a la pensión en el Área de Sacramento será el 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024 excepto donde se indique lo contrario.
- (b) Las contribuciones requeridas por esta disposición se deberán pagar al Fondo en o antes del décimo quinto (15) día del mes después del período para el cual se tienen que pagar las contribuciones o antes de cualquier otra fecha que los fideicomisarios puedan determinar de aquí en adelante.
- (c) Las contribuciones se transmitirán junto con un informe de remesas que contiene dicha información, de tal manera y en tal forma como pueda ser requerido por el Fondo o su designado.

- (d) Los empleados elegibles serán aquellos que (1) trabajen diecinueve (19) o más horas por semana y hayan sido empleados por el Empleador durante noventa (90) días o (2) empleados eventuales o temporales que hayan trabajado 1000 horas dentro de un período de doce meses. Hasta que se requiera que se realicen contribuciones en nombre de un empleado según los términos de esta disposición, el empleado no se considerará un empleado cubierto que trabaja en un empleo cubierto dentro del significado del Fondo Nacional de Pensiones de la Industria SEIU. Cualquier empleado que haya completado el período aplicable de noventa (90) días indicado anteriormente a partir de la fecha de vigencia del Acuerdo de Negociación Colectiva tendrá contribuciones realizadas en su nombre al Fondo a partir de la fecha de vigencia del Acuerdo sin la necesidad de cumplir con ningún requisito de elegibilidad adicional. Para aquellos empleados que no hayan completado el período aplicable de noventa (90) días a partir de la fecha de vigencia, el Empleador comenzará a realizar contribuciones a partir del mes siguiente al mes durante el cual el empleado se convierte en un empleado elegible.

#### **Sección 4. ACUERDO DE FIDEICOMISO**

Por medio de la presente, el Empleador se compromete a acatar las disposiciones del Acuerdo y Declaración de Fideicomiso que establece el Fondo, que de vez en cuando puede ser modificado, y por todas las resoluciones y normas adoptadas por los Fideicomisarios conforme con los poderes delegados a ellos por ese Acuerdo, incluyendo políticas para coleccionar, recibo del cual se reconoce por la presente. Por medio de la presente, el Empleador nombra a los miembros del Empleador de la Junta de Fideicomiso del Fondo, o su sucesor(es) debidamente seleccionado, como sus representantes en la Junta.

#### **Sección 5. COLABORACIÓN**

El Empleador y el Sindicato acordaron cooperar con los administradores del fondo en la distribución de folletos del Plan, literatura y otros documentos proporcionados por el administrador del Fondo y para obtener y proporcionar tal censo y otros datos, como pueda ser requerido por el administrador o fideicomisarios del fondo para que puedan cumplir con las disposiciones aplicables de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de Empleados.

#### **Sección 6. APROBACIÓN POR LOS FIDEICOMISARIOS**

Las partes abajo firmantes reconocen que las disposiciones de este artículo y la participación de los empleados cubiertos por éste estarán sujetos a aprobación de los Fideicomisarios del Fondo y que los Fideicomisarios se reservan el derecho a terminar, a su único e inapelable criterio, la participación de los empleados cubiertos por este Acuerdo y a establecer los niveles de beneficios que se proporcionarán. La terminación puede ser dirigida por los fideicomisarios por razones que incluyen, entre otros, el incumplimiento del Empleador de pagar oportunamente las contribuciones y el vencimiento del Acuerdo de Negociación Colectiva.

Las partes además reconocen que la aceptación de los Fideicomisarios para participación en el Fondo de los empleados cubiertos por el Acuerdo de Negociación Colectiva es limitada sólo a las categorías de empleo cubiertas por el Acuerdo de Negociación Colectiva en el momento que se lleva a cabo la solicitud para aceptación y admisión de otras categorías de empleo a participar en el Fondo lo que requerirá aceptación específica por los Fideicomisarios.

**Sección 7. MISCELÁNEAS**

En caso de cualquier inconsistencia entre este Apéndice y el Acuerdo de Negociación Colectiva, los términos del presente Apéndice prevalecerán.

**Sección 8. PLAN DE REHABILITACIÓN**

Las partes reconocen que se ha certificado que el Fondo Nacional de Pensiones de la Industria de SEIU está en un estado crítico y ha adoptado un plan de rehabilitación que contiene dos (2) listas de reducciones de beneficios y de contribuciones adicionales del Empleador para las cuales no se da crédito del beneficio, bajo la autoridad de la sección 305(b) de ERISA. Las partes de la negociación adoptan el Programa Preferido del Plan de Rehabilitación para el Fondo. Conforme con el Programa Preferido, a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2012, el Empleador se compromete a hacer contribuciones base al Fondo para el cual se le deberá dar crédito al beneficio, y además, contribuciones adicionales como es requerido por los porcentajes del Programa Preferido basado en dicha tasa base de contribuciones por hora trabajada o pagada, para las cuales no se otorgará ningún crédito del beneficio.

**POR EL SINDICATO:**

**Service Employees International  
Union, United Service Workers West**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**POR LOS EMPLEADORES:**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**APÉNDICE D**  
**FONDO FIDUCIARIO DE COLABORACIÓN OBRERO-PATRONAL DE LA**  
**INDUSTRIA DE MANTENIMIENTO**

1. A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, cada Empleador signatario a este Acuerdo deberá contribuir las cantidades especificadas en el Apéndice A (Sección 14.B) y el Apéndice B (Sección 7.B) por cada hora habitual pagada o trabajada al Fondo Fiduciario de Colaboración Obrero-Patronal de la Industria de Mantenimiento ("Fondo") que fue establecido en enero de 1999. Dichas contribuciones estarán sujetas a, y utilizadas únicamente para los fines establecidos en la Declaración de Fideicomiso que establece el Fondo Fiduciario de Colaboración Obrero-Patronal de la Industria de Mantenimiento con fecha 1<sup>ro</sup> de enero de 1999 ("Declaración de Fideicomiso") y las modificaciones correspondientes.
2. Dicho Fideicomiso y las obligaciones del Empleador de hacer contribuciones a dicho Fideicomiso como se indica en el párrafo 1 del presente Apéndice "E" deberá continuar, pero no antes de las siguientes fechas: (1) la fecha de vencimiento del Acuerdo de Negociación Colectiva al cual este Apéndice E está adjunto, incluyendo cualquier extensión de pre-impasse de este; o (2) la fecha en que dicho Fideicomiso se termina conforme al Artículo VIII, Sección 8.1 de la Declaración de Fideicomiso.
3. Las contribuciones de los Empleadores al Fideicomiso se utilizarán únicamente para los fines establecidos en el Artículo I, Sección 1.2 de dicha Declaración de Fideicomiso.

**POR EL SINDICATO:**

**Service Employees International  
Union, United Service Workers West**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**POR LOS EMPLEADORES:**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**APÉNDICE E**  
**SUBCONTRATISTAS DE EMPRESAS COMERCIALES DE MINORÍAS**

Además de las demás disposiciones del presente Acuerdo, el Sindicato y el Empleador por medio de la presente acuerdan permitir la subcontratación por parte del Empleador en las áreas geográficas cubiertas por el Acuerdo de los Contratistas de Mantenimiento del Norte del California ("Contrato Maestro") bajo las siguientes condiciones:

- (1) Para el trabajo a subcontratarse el cliente del Empleador requiere que el trabajo sea realizado por una Empresa Comercial de Minorías (MBE por sus siglas en inglés), el Empleador no satisface el requisito de MBE, por lo tanto las siguientes condiciones serán permitidas solamente mientras que el requisito de MBE está en vigencia;
- (2) Para sitios de cien mil (100,000) pies cuadrados o más, el subcontratista deberá ser signatario del Acuerdo Maestro y realizar todo el trabajo bajo los términos y condiciones del Acuerdo Maestro. Para sitios de menos de 100,000 pies cuadrados, si el subcontratista no es ya un Empleador signatario, al subcontratista se le deberá requerir que firme y se adhiera al Acuerdo Maestro sólo para los sitios a ser subcontratado conforme con esta Carta de Acuerdo Suplementario y como mínimo deberá proporcionar el total del siguiente paquete económico: treinta centavos (\$0.30) por encima del salario mínimo y un aumento de salario de veinticinco centavos (\$0.25) cada año en la fecha de aniversario del empleado.

Los Empleadores además acuerdan en que no se presentará ninguna reclamación debido a esta disposición bajo el Artículo XXV – DISPOSICIONES DE PREFERENCIA.

**POR EL SINDICATO:**

**Service Employees International  
Union, United Service Workers West**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**POR LOS EMPLEADORES:**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**APÉNDICE F**  
**MODIFICACIONES SOBRE BENEFICIOS SEGÚN LA LEGISLACIÓN**

**APÉNDICE F-1**  
**AUSENCIA POR ENFERMEDAD**

**LEY DE LUGAR DE TRABAJO SALUDABLE/FAMILIAS SALUDABLES DE 2014 DE CALIFORNIA**

A partir del 1<sup>ro</sup> de julio de 2015, se modificarán y complementarán todas las disposiciones del Acuerdo de los Contratistas de Mantenimiento (Maintenance Contractors Agreement) del Norte de California ("Acuerdo General") a fin de adaptar el Acuerdo General a la Ley de Lugar de Trabajo Saludable/Familias Saludables (Healthy Workplaces, Healthy Families Act, "HWHFA") de 2014 de California. El presente Apéndice F tiene como objetivo adaptar el Acuerdo General a la HWHFA, sin modificar las disposiciones de tal Acuerdo General en la medida que no sea necesario realizar un cambio para cumplir con dicha HWHFA.

1. Lugares con Contrato Maestro en el Área de la Bahía, que tengan una superficie de 150,000 pies cuadrados o más (Áreas 1A y 1B, y Áreas 1C y 1D para empleados contratados antes del 1 de mayo de 2012) y lugares nuevos/anteriores sin contrato de la Unión, que tengan una superficie de 200,000 pies cuadrados o más (Área 1L). Los empleados de estos lugares acumularán licencia por enfermedad en función de lo siguiente.

(a) Primer (1<sup>er</sup>) año de empleo. A partir del 1<sup>ro</sup> de julio de 2015, los empleados que hayan trabajado durante treinta (30) días o más, en el plazo de un año desde el comienzo de su empleo, tendrán derecho a días de licencia por enfermedad con goce de sueldo conforme a la ley de California. Los empleados acumularán licencia por enfermedad con goce de sueldo a razón de una (1) hora por cada treinta (30) horas trabajadas.

La acumulación total de licencia por enfermedad con goce de sueldo de los empleados en el primer (1<sup>er</sup>) año de empleo no deberá exceder las cuarenta y ocho (48) horas o los seis (6) días, lo que sea mayor, y se podrá trasladar al siguiente año de empleo.

El uso de licencia por enfermedad con goce de sueldo de los empleados se deberá limitar a veinticuatro (24) horas o tres (3) días, lo que sea mayor, en el primer (1<sup>er</sup>) año de empleo.

(b) Segundo (2<sup>do</sup>) año de empleo. Los empleados tendrán derecho a dos (2) días de licencia por enfermedad al comienzo del segundo (2<sup>do</sup>) año de empleo y podrán usar los dos (2) días de licencia por enfermedad inmediatamente o trasladar todo o parte de los dos (2) días de licencia por enfermedad al siguiente año de empleo.

Asimismo, a partir del 1<sup>ro</sup> de julio de 2015, los empleados acumularán licencia por enfermedad con goce de sueldo a razón de una (1) hora por cada treinta (30) horas trabajadas junto con cualquier licencia por enfermedad que se haya trasladado del primer (1<sup>er</sup>) año de empleo, según se establece anteriormente en la Sección 1(a). La acumulación total de licencia por enfermedad con goce de sueldo de los empleados en el segundo (2<sup>do</sup>) año de empleo (incluida la acumulación en función de las horas trabajadas y el derecho de los dos [2] días de licencia por enfermedad al comienzo del año) no deberá exceder las cuarenta y ocho (48) horas o los seis (6) días, lo que sea mayor, y se podrá trasladar al siguiente año de empleo.

El uso de licencia por enfermedad con goce de sueldo de los empleados se deberá limitar a veinticuatro (24) horas o tres (3) días, lo que sea mayor, en el segundo (2<sup>do</sup>) año de empleo.

- (c) Tercer (3<sup>er</sup>) año de empleo. Los empleados tendrán derecho a tres (3) días de licencia por enfermedad al comienzo del tercer (3<sup>er</sup>) año de empleo y podrán usar los tres (3) días de licencia por enfermedad inmediatamente o trasladar todo o parte de esos tres (3) días de licencia por enfermedad al siguiente año de empleo.

También, a partir del 1<sup>ro</sup> de julio de 2015, los empleados acumularán licencia por enfermedad con goce de sueldo a razón de una (1) hora por cada treinta (30) horas trabajadas junto con cualquier licencia por enfermedad que se haya trasladado del segundo (2<sup>do</sup>) año de empleo. La acumulación total de licencia por enfermedad con goce de sueldo de los empleados en el tercer (3<sup>er</sup>) año de empleo (incluida la acumulación en función de las horas trabajadas y el derecho de los tres [3] días de licencia por enfermedad al comienzo del año) no deberá exceder las cuarenta y ocho (48) horas o los seis (6) días, lo que sea mayor, y se podrá trasladar al siguiente año de empleo.

El uso de licencia por enfermedad con goce de sueldo de los empleados en el tercer (3<sup>er</sup>) año de empleo se deberá limitar a cuarenta (40) horas o cinco (5) días, lo que sea mayor.

- (d) Cuarto (4<sup>to</sup>) año de empleo en adelante. Los empleados tendrán derecho a tres (3) días de licencia por enfermedad al comienzo del cuarto (4<sup>to</sup>) año de empleo y de cada año sucesivo de empleo, y podrán usar los tres (3) días de licencia por enfermedad inmediatamente o trasladar todo o parte de esos tres (3) días de licencia por enfermedad al siguiente año de empleo.

También, a partir del 1<sup>ro</sup> de julio de 2015, los empleados acumularán licencia por enfermedad con goce de sueldo a razón de una (1) hora por cada treinta (30) horas trabajadas junto con cualquier licencia por enfermedad que se haya trasladado del año anterior de empleo. La acumulación total de licencia por enfermedad con goce de sueldo de los empleados en el cuarto (4<sup>to</sup>) año de empleo o en los años sucesivos de empleo (incluida la acumulación en función de las horas trabajadas y el derecho de los tres [3] días de licencia por enfermedad al comienzo del año) no deberá exceder las cuarenta y ocho (48) horas o los seis (6) días, lo que sea mayor, y se podrá trasladar al siguiente año de empleo.

El uso de licencia por enfermedad con goce de sueldo de los empleados a partir del cuarto (4<sup>to</sup>) año de empleo se deberá limitar a lo que sea mayor de lo siguiente:

- a. tres (3) días o veinticuatro (24) horas, lo que sea mayor; o
- b. licencia por enfermedad acumulada de acuerdo con las disposiciones contractuales de la siguiente manera:
  - i. licencia por enfermedad acumulada y no utilizada al 1 de julio de 2015 (hasta un máximo de 30 días);
  - ii. cinco (5) días después de tres (3) años de empleo, menos cualquier licencia por enfermedad utilizada previamente;
  - iii. ocho (8) días después de cuatro (4) años de empleo, menos cualquier licencia por enfermedad utilizada previamente;
  - iv. once (11) días después de cinco (5) años de empleo, menos cualquier licencia por enfermedad utilizada previamente;
  - v. a partir de los cinco (5) años de empleo, después de cada año sucesivo de empleo, los empleados tendrán derecho a tres (3) días adicionales de licencia por enfermedad (según lo establecen las disposiciones contractuales o la HWHFA, pero no ambas), menos cualquier licencia por enfermedad utilizada previamente, hasta un máximo de treinta (30) días, y podrán utilizar la acumulación total de licencia por enfermedad.

Si la licencia por enfermedad acumulada en cualquier momento es menor que cuarenta y ocho (48) horas, el empleado deberá continuar acumulando licencia por enfermedad a razón de una (1) hora por cada treinta (30) horas hasta alcanzar un máximo de cuarenta y ocho (48) horas o hasta que la acumulación contractual antes especificada supere la acumulación exigida según la HWHFA.

- (e) En los lugares cubiertos por Cartas de Entendimiento del Área de la Bahía donde no se especifiquen otros beneficios de licencia por enfermedad, los empleados acumularán licencia por enfermedad según las Subsecciones (a), (b), (c) y (d) antes mencionadas. En los lugares cubiertos por Cartas Complementarias del Área de la Bahía donde los beneficios de licencia por enfermedad superen los antes establecidos, se continuarán brindando tales beneficios de licencia por enfermedad siempre que superen a los que se especifican anteriormente en la presente Sección 1. La misma disposición se aplicará a los empleados que gocen de mayores beneficios de licencia por enfermedad, conforme a las disposiciones anteriores de "Zona" del Área de la Bahía (Áreas 1G, 1H, 1J).
2. Lugares del Área de la Bahía sin beneficios de licencia por enfermedad antes del 1 de julio de 2015 (Áreas 1E, 1F, 1M, 1N, y Áreas 1C y 1D para empleados contratados a partir del 1 de mayo de 2012). A partir del 1<sup>ro</sup> de julio de 2015, los empleados que hayan trabajado durante treinta (30) días o más, en el plazo de un año desde el comienzo de su empleo, tendrán derecho a días de licencia por enfermedad con goce de sueldo conforme a la ley de California. Los empleados acumularán licencia por enfermedad con goce de sueldo a razón de una (1) hora por cada treinta (30) horas trabajadas.

La acumulación total de licencia por enfermedad con goce de sueldo de los empleados no deberá exceder las cuarenta y ocho (48) horas o los seis (6) días, lo que sea mayor, y se podrá trasladar al año siguiente de empleo; sin embargo, el uso de los días de licencia por enfermedad con goce de sueldo de los empleados se deberá limitar a veinticuatro (24) horas o tres (3) días, lo que sea mayor, en cada año de empleo.

Los empleados elegibles podrán comenzar a usar la licencia por enfermedad acumulada a partir de los noventa (90) días de empleo.

3. Ciudad de Oakland. Las disposiciones en las Secciones 1, 2, 3 y 6 establecidas en el presente se aplican a los empleados que trabajan en la Ciudad de Oakland, siempre que, cuando el Capítulo 5.92 (salario mínimo de la ciudad, licencia por enfermedad y demás estándares laborales) del Código Municipal de Oakland contenga disposiciones más beneficiosas sobre licencia por enfermedad, se apliquen tales disposiciones más beneficiosas, y además, se renuncie expresamente a las Subsecciones (A), y de (C) a (I) de las Sección 5.92.050 (Cumplimiento) del Código Municipal de Oakland conforme a la Sección 5.92.050(B) (Exención), salvo que esté prohibido por ley renunciar a un derecho específico de la Sección 5.92.050. La acumulación total de días de licencia por enfermedad con goce de sueldo no deberá exceder las setenta y dos (72) horas o los treinta (30) días de licencia por enfermedad acumulada conforme a las disposiciones contractuales para las Áreas antes mencionadas, lo que sea mayor.

4. Ciudad de Emeryville. Las disposiciones en las Secciones 1, 2, 4 y 6 establecidas en el presente se aplican a los empleados que trabajan en la Ciudad de Emeryville, siempre que, cuando el Capítulo 37 (salario mínimo, licencia por enfermedad con goce de sueldo y demás estándares laborales) del Título 5 del Código Municipal de Emeryville contenga disposiciones más beneficiosas sobre licencia por enfermedad, se apliquen las disposiciones más beneficiosas, y además, se renuncie expresamente a la Sección 5-37.06 (Implementación) y a las Subsecciones de (a) a (c), (f) y (g) de la Sección 5-37.07 (Cumplimiento) del Código Municipal de Emeryville conforme a la Sección 5 37.07(e) (Exención), salvo que esté prohibido por ley renunciar a un derecho específico de la Sección 5-37.06 o de la Sección 5-37.07. La acumulación total de días de licencia por enfermedad con goce de sueldo no deberá exceder las setenta y dos (72) horas o los treinta (30) días de licencia por enfermedad acumulada conforme a las disposiciones contractuales para las Áreas antes mencionadas, lo que sea mayor.
  
5. Lugares en el Área de Sacramento (Áreas 2A, 2B, 2C). A partir del 1<sup>ro</sup> de julio de 2015, los empleados que hayan trabajado durante treinta (30) días o más, en el plazo de un año desde el comienzo de su empleo, tendrán derecho a días de licencia por enfermedad con goce de sueldo conforme a la ley de California. Los empleados acumularán licencia por enfermedad con goce de sueldo a razón de una (1) hora por cada treinta (30) horas trabajadas.

La acumulación total de licencia por enfermedad con goce de sueldo de los empleados no deberá exceder las cuarenta y ocho (48) horas o los seis (6) días, lo que sea mayor, y se podrá trasladar al año siguiente de empleo; sin embargo, el uso de los días de licencia por enfermedad con goce de sueldo de los empleados se deberá limitar a veinticuatro (24) horas o tres (3) días, lo que sea mayor, en cada año de empleo.

Los empleados elegibles podrán comenzar a usar la licencia por enfermedad acumulada a partir de los noventa (90) días de empleo.

En los lugares cubiertos por los Apéndices del Área de Sacramento, donde los beneficios de licencia por enfermedad sean anteriores al 1<sup>ro</sup> de julio de 2015, se continuarán brindando tales beneficios de licencia por enfermedad siempre que superen a los que se especifican anteriormente en la presente Sección 5.

6. Disposiciones exigidas por la HWHFA. Salvo donde se especifique lo contrario, las siguientes disposiciones se aplicarán a todos los beneficios de licencia por enfermedad estipulados en el Acuerdo Maestro y según la HWHFA.
  - (a) Motivos para la utilización de licencia por enfermedad. Tras la solicitud oral o escrita de los empleados, el Empleador deberá otorgar días de licencia por enfermedad con goce de sueldo en los siguientes casos:

- a. por diagnóstico, atención o tratamiento de un problema de salud existente, o atención preventiva del empleado o de un familiar (definido como (1) hijo biológico, adoptivo, bajo custodia tutelar o en guarda legal, hijastro, o menor a cargo del empleado, independientemente de la edad o el estado de dependencia; (2) padre biológico, adoptivo, de custodia tutelar, padrastro o tutor legal del empleado o su cónyuge o concubino registrado, o persona que estuvo a cargo del empleado al ser menor; (3) cónyuge; (4) concubino registrado; (5) abuelo; (6) nieto; y (7) hermano); o
  - b. para que los empleados que sean víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso puedan (1) obtener o intentar obtener cualquier tipo de compensación (que incluye, entre otros, una orden de restricción temporal, una orden de restricción u otro tipo de desagravio judicial), a fin de garantizar la salud, la seguridad o el bienestar de la víctima o de sus hijos; (2) buscar atención médica para lesiones causadas por violencia doméstica, agresión sexual o acoso; (3) obtener servicios de un refugio para violencia doméstica, un programa o un centro de abuso sexual como consecuencia de violencia doméstica, agresión sexual o acoso; (4) obtener asesoramiento psicológico relacionado con una experiencia de violencia doméstica, agresión sexual o acoso; o (5) participar en la planificación de medidas de seguridad y tomar otras medidas para aumentar la seguridad en caso de futuros actos de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, incluida la reubicación temporal o permanente.
- (b) Notificación al Empleador. Para la utilización de licencia por enfermedad de hasta veinticuatro (24) horas o tres (3) días por año, lo que sea mayor, se aplicará lo siguiente: si la necesidad de licencia por enfermedad con goce de sueldo es previsible, los empleados deberán notificar con una anticipación razonable. Si la necesidad de licencia por enfermedad con goce de sueldo no es previsible, los empleados deberán notificar tal necesidad de licencia a la brevedad posible. No se exigirá a los empleados presentar un certificado médico para verificar la enfermedad o lesión.
- (c) No se liquidarán licencias por enfermedad con goce de sueldo acumuladas tras la desvinculación laboral. Los empleados no recibirán pago alguno por los días de licencia por enfermedad con goce de sueldo acumulados que no hayan utilizado al finalizar su relación laboral, renunciar, jubilarse o desvincularse laboralmente por cualquier motivo; sin embargo, si el empleado se reincorpora en el plazo de un año a partir de la fecha de desvinculación, los días de licencia por enfermedad con goce de sueldo previamente acumulados y no utilizados se restituirán y el empleado tendrá derecho a utilizar tales días de licencia por enfermedad con goce de sueldo previamente acumulados y no utilizados, y acumular días de licencia por enfermedad con goce de sueldo adicionales tras su reincorporación.

- (d) Pago de licencias por enfermedad. El Empleador realizará el pago de las licencias por enfermedad acumuladas que hayan tomado los empleados antes del día de pago del próximo período de nómina habitual, después de haberse tomado la licencia por enfermedad. Las licencias por enfermedad se deben pagar a la tarifa de salario por hora del empleado.
- (e) No se tomarán represalias ni medidas adversas contra los empleados. El Empleador no podrá negar a los empleados el derecho de utilizar días de licencia por enfermedad acumulados, no podrá despedir, amenazar con despedir, bajar de categoría, suspender ni discriminar de modo alguno a los empleados por utilizar días de licencia por enfermedad acumulados, intentar ejercer el derecho de utilizar días de licencia por enfermedad acumulados, presentar una queja o alegar la violación del presente Artículo del Acuerdo Maestro o de la ley, cooperar en la investigación o acusación de una supuesta violación al presente Artículo del Acuerdo o de la ley, u oponerse a cualquier política, práctica o acción que se encuentre prohibida por el presente Artículo del Acuerdo o de la ley.
- (f) Notificación del Empleador sobre licencias por enfermedad acumuladas. El Empleador deberá notificar por escrito a los empleados la cantidad de licencia por enfermedad con goce de sueldo disponible para utilizar, ya sea en el detalle salarial del empleado o en un documento escrito por separado que se entregue en la fecha de pago designada junto con el pago de salario del empleado.
- (g) Primer día pago. Para la utilización de licencia por enfermedad de hasta veinticuatro (24) horas o tres (3) días por año, lo que sea mayor, se aplicará lo siguiente: toda licencia por enfermedad será con goce de sueldo.
- (h) Utilización mínima. Para la utilización de licencia por enfermedad de hasta veinticuatro (24) horas o tres (3) días por año, lo que sea mayor, se aplicará lo siguiente: los empleados podrán determinar la cantidad de licencia por enfermedad con goce de sueldo acumulada que necesiten utilizar; sin embargo, se debe utilizar una cantidad mínima de dos (2) horas de licencia por enfermedad con goce de sueldo y no se podrá utilizar licencia por enfermedad con goce de sueldo por adelantado antes de su acumulación.

7. Disposiciones específicas del Acuerdo General.

- (a) Acumulación máxima. Salvo que se estipule lo contrario en un Acuerdo específico del lugar de trabajo, en las Áreas y los lugares que gozaban de beneficios de licencia por enfermedad antes del 1<sup>o</sup> de julio de 2015, la licencia por enfermedad acumulada no utilizada según tales disposiciones contractuales no se acumulará después de un máximo de treinta (30) días.

- (b) Notificación del Empleador y utilización. Para la utilización de licencias por enfermedad que superen las veinticuatro (24) horas o los tres (3) días por año, lo que sea mayor, se aplicará lo siguiente. El Empleador puede solicitar un certificado médico u otra constancia de enfermedad. Dicha licencia por enfermedad con goce de sueldo será aplicable en casos de enfermedad legítima del empleado o un familiar directo, definido como cónyuge e hijos que viven en el hogar.
- (c) Pago de licencias por enfermedad. Para la utilización de licencias por enfermedad que superen las veinticuatro (24) horas o los tres (3) días por año, lo que sea mayor, se aplicará lo siguiente. Si un empleado es hospitalizado, recibirá el pago por su primer día de ausencia y por cada día subsiguiente hasta agotar tal beneficio de licencia. Los empleados que hayan acumulado quince (15) días o más de licencia por enfermedad también recibirán el pago del primer día de ausencia por enfermedad. Los empleados que hayan acumulado menos de quince (15) días de licencia por enfermedad o que no hayan sido hospitalizados, no recibirán el pago del primer día de ausencia al trabajo. Por los días subsiguientes de ausencia al trabajo, recibirán el pago completo hasta agotar el beneficio de subsidio.

A los fines de esta Subsección 7(c), el pago completo significa el pago según el cronograma diario habitual para el horario de trabajo, de los días en que el empleado habría trabajado si la discapacidad no hubiese ocurrido, calculado con la tarifa habitual. El período de espera que se estipula en el presente, antes del comienzo del pago completo, se aplicará para cada enfermedad o accidente cuando el beneficio de subsidio por enfermedad no se haya agotado en las enfermedades anteriores durante el mismo año.

- (d) Utilización mínima. Para la utilización de licencias por enfermedad que superen las veinticuatro (24) horas o los tres (3) días por año, lo que sea mayor, se aplicará lo siguiente: los empleados deben utilizar la licencia por enfermedad acumulada de acuerdo con las prácticas existentes.
- (e) Transiciones de contratista. Durante la transición de un Empleador signatario a un Empleador signatario sucesor en un lugar de trabajo cubierto según las disposiciones del Artículo XXVIII (Área de la Bahía) y el Artículo XXIX (Área de Sacramento), el Empleador sucesor deberá asumir la responsabilidad de los beneficios de licencia por enfermedad acumulados de los empleados titulares. Esto se aplica a las licencias por enfermedad acumuladas según las disposiciones contractuales así como a las licencias por enfermedad conforme a la HWHFA.
- (f) Utilización de licencia por enfermedad para cubrir ausencias dispuestas por ley. En casos de lesiones industriales, el seguro por accidentes de trabajo y el beneficio de subsidio por enfermedad se pagarán por separado, pero

cuando los pagos de seguro por accidentes de trabajo cubran el total o una parte del período durante el cual se paga el subsidio por enfermedad, la suma de ambos no deberá superar el beneficio de licencia por enfermedad pagadero para dicho período. La misma regla se aplicará a los pagos del seguro de desempleo por discapacidad.

(g) Licencia por funeral. En caso de muerte de un familiar directo, los empleados recibirán tres (3) días de licencia por funeral que se deducirán de cualquier licencia por enfermedad obtenida en la medida que lo permita la HWHFA. Si el empleado no tiene licencia por enfermedad acumulada, la licencia se deducirá de las vacaciones acumuladas. Los empleados contratados en el Área de la Bahía antes del 1<sup>ro</sup> de junio de 2000, según las disposiciones anteriores de "Zona" del Área de la Bahía que contienen beneficios de licencia por funeral por separado, deberán retener tales beneficios.

8. El presente Apéndice F-1 establece requisitos mínimos con respecto a los días de licencia por enfermedad con goce de sueldo y no sustituye, limita ni afecta de modo alguno la aplicabilidad de otras leyes, reglamentaciones, estatutos u ordenanzas, que otorgan mayores beneficios de acumulación o utilización de días de licencia por enfermedad con goce de sueldo para los empleados, ya sean con o sin goce de sueldo, o que extienden otras protecciones para los empleados. En caso de surgir preguntas sobre el impacto que las disposiciones del presente Apéndice F-1 o de la HWHFA tendrán sobre un lugar de trabajo en particular o sobre los empleados que abarca el Acuerdo Maestro, las partes acuerdan analizar y resolver las inquietudes a la brevedad posible.

9. Ley de licencia por enfermedad de California (SB-616)

A partir del 1<sup>ro</sup> de enero de 2024, las siguientes modificaciones a la Ley de lugares de trabajo saludables y familias saludables de 2014 de conformidad con la SB-616 de California entrarán en vigor y se aplicarán a los empleados cubiertos por el Acuerdo de contratistas de mantenimiento del norte de California (el Acuerdo general/maestro).

- Los empleadores deben proporcionar un mínimo de 40 horas (5 días) de licencia por enfermedad remunerada por año.
  - Según la nueva política:
    - Se requiere que los empleados reciban 24 horas (3 días) de licencia por enfermedad remunerada antes del día 120 de empleo.

- Se requiere que los empleados reciban 16 horas adicionales de licencia por enfermedad remunerada antes del día 200 de empleo (para un total de 40 horas).
  - Si los empleadores utilizan el método de acumulación, cualquier licencia por enfermedad remunerada acumulada restante debe trasladarse al siguiente año, año de empleo o período de 12 meses. Los empleadores pueden limitar esta transferencia a 40 horas.
  - Los empleadores pueden limitar el uso de la licencia por enfermedad a 40 horas (o 5 días) por cada año, año de empleo o período de 12 meses.
- En el caso de los empleadores que utilicen un modelo de acumulación en lugar de ofrecer una suma global, los empleados deben acumular al menos una hora de licencia por enfermedad remunerada por cada 30 horas trabajadas.
  - Los empleados tienen derecho a días de licencia por enfermedad remunerada si trabajan en California para el mismo empleador durante 30 días o más dentro de un año a partir del inicio de su empleo.
  - Los empleadores deben proporcionar un aviso por escrito a los empleados sobre la cantidad de licencia por enfermedad remunerada que tienen disponible, por ejemplo, incluyendo su saldo actual en sus recibos de sueldo.

Todas las demás disposiciones del Apéndice F-1 del Acuerdo General (Maestro) permanecerán en vigor, excepto que sean reemplazadas específicamente por las disposiciones anteriores en esta Sección 9.

**POR EL SINDICATO:**

**Service Employees International  
Union, United Service Workers West**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**POR LOS EMPLEADORES:**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**APÉNDICE F-2**  
**COBERTURA DE VALOR MÍNIMO SEGÚN LA LEGISLACIÓN  
SOBRE ATENCIÓN MÉDICA**

A todo empleado del Empleador cubierto por este Acuerdo y con estado de tiempo completo a los fines de la Sección 4980H del Código de Impuestos Internos (Internal Revenue Code), pero que no es elegible para Planes de Salud y Bienestar según las reglas de elegibilidad mencionadas en la Sección 13.3 de este Acuerdo, se le ofrecerá Cobertura de Valor Mínimo según lo descrito en esta Sección 13.8. La Cobertura de Valor Mínimo es la cobertura mínima esencial ofrecida al empleado (y a los dependientes del empleado, a partir del 1<sup>o</sup> de enero de 2016 o cuando sea requerido por ley), que constituye la cobertura de valor mínimo según lo definido a los fines de la Sección 4980H del Código de Impuestos Internos, y será la opción de cobertura conforme al Fondo Fiduciario General de Empleados con el costo más bajo para cobertura Sólo para Empleados, Plan E60, con los beneficios descritos a continuación. El costo del Plan E60 del GETF es de \$396.79 por mes a partir de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo.

GETF Plan E60 (Sólo para Empleados)

Plan Médico Regular (*Indemnity*): deducible anual: \$1,000

50% de cobertura en proveedores de la red, 30% de cobertura en proveedores fuera de la red (médica/recetas de medicamentos)

Máximo anual de cobros al paciente (dentro de la red): \$6,350

Cuidado preventivo dentro de la red cubierto 100% (no se aplica deducible)

La Cobertura de Valor Mínimo será ofrecida a más tardar el primer día del cuarto mes después de la fecha en la que el empleado tendrá estado de tiempo completo. Si el empleado elige la Cobertura de Valor Mínimo, el Empleador hará una contribución mensual igual al costo de la prima de Cobertura de Valor Mínimo menos 9.5% de los sueldos del empleado del formulario W-2 pagados durante el mes.

Las contribuciones del Empleador y del Empleado para la Cobertura de Valor Mínimo para aquellos empleados que eligen tal cobertura serán incluidas en la información de personal proporcionada por el Empleador actual en el caso de licitación de trabajos, conforme a las Secciones 28.2 y 29.2 del Acuerdo.

El Empleador pagará esta contribución mensual para los meses en los que se aplique la Sección 4980H del Código de Impuestos Internos al Empleador signatario y no haya sido satisfecha mediante una oferta de cobertura mínima esencial bajo otro plan. En 2016, no habrá aporte del Empleador si el monto de dicho aporte mensual fuera superior a \$260. En 2020 y en adelante, la contribución máxima aplicable del Empleador aumentará cada año en función del aumento porcentual anual implementado para el Plan E60 por el Fondo Fiduciario General de Empleados. El monto del costo de la prima sobre cualquier contribución del Empleador será pagado por tal empleado mediante deducciones de nómina.

Las determinaciones de que la Sección 4980H del Código de Impuestos Internos se aplica a un Empleador signatario, de que una oferta ha sido hecha a tiempo, o de que un empleado tiene estado de tiempo completo serán realizadas por el Empleador signatario conforme a la Sección 4980H del Código de Impuestos Internos.

La inscripción de empleados en la Cobertura de Valor Mínimo conforme a esta Sección estará sujeta a las reglas del Fondo Fiduciario General de Empleados. A partir del 1 de enero de 2016, o cuando la cobertura para dependientes a cargo del Empleador sea requerida por ley, los empleados pagarán cualquier costo adicional necesario para proporcionar cobertura para dependientes.

Las disposiciones mencionadas anteriormente se aplicarán a todos los Empleadores signatarios de este Acuerdo, incluyendo los Empleadores exentos de la Sección 4980H del Código de Impuestos Internos.

**POR EL SINDICATO:**

**Service Employees International  
Union, United Service Workers West**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**POR LOS EMPLEADORES:**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**APÉNDICE G - 1**  
**DISPOSICIONES ESPECIALES SOBRE ACOSO SEXUAL Y MALA CONDUCTA**

El Sindicato y el Empleador acuerdan que los trabajadores hombres y mujeres deben tener acceso a información sobre sus derechos en el lugar de trabajo, incluyendo los derechos a un lugar de trabajo libre de acoso sexual. Por lo tanto, el Empleador y el Sindicato acuerdan lo siguiente con respecto al acoso sexual y las quejas de acoso sexual en el lugar de trabajo:

1. El Empleador prohíbe el acoso sexual en el lugar de trabajo por parte de sus empleados y candidatos a empleo hacia cualquier empleado, no empleado o candidato. Dicha conducta puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir hasta el despido.
2. El Empleador no tolerará, consentirá ni permitirá el acoso sexual, ya sea perpetrado por empleados, supervisores, o algún otro no empleado que tenga una relación comercial con el Empleador.
3. Acoso sexual es cualquier comportamiento que incluya insinuaciones de índole sexual no deseadas y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, cuando:
  - (a) el sometimiento a, o el rechazo de, tal conducta es utilizado como base para ascensos o cualquier otra decisión asociada al empleo;
  - (b) la conducta interfiere en forma irracional con el desempeño laboral de una persona o crea un ambiente de trabajo hostil, intimidante u ofensivo.
  - (c) la agresión sexual constituye un delito que puede ser denunciado inmediatamente a la policía y al Empleador si está relacionada de cualquier forma con el trabajo.

Todo empleado tiene derecho a un ambiente de trabajo libre de acoso sexual y hostilidad, donde no se cree una atmosfera ofensiva. El acoso sexual es una discriminación ilegal, ya que es una conducta grave y dominante que menosprecia o degrada a cualquier persona por su raza, religión, color, nacionalidad, ascendencia, discapacidad física o mental, afección médica, información genética, estado civil, sexo, género, identidad de género, o expresión de género, edad, preferencia sexual, u otras características o circunstancias similares.

Ningún gerente o supervisor deberá amenazar o insinuar que la negativa de un empleado a someterse a insinuaciones sexuales afectará negativamente su empleo, salario, ascenso, funciones asignadas, o cualquier otro término o condición de empleo o desarrollo profesional. Las bromas sexuales, imágenes lascivas y cualquier conducta que trate a los empleados de un género como objetos sexuales están prohibidas.

4. Los empleados que tengan quejas de acoso sexual deben informar (y se les recomienda que informen) tales quejas a su supervisor. Si esta persona es la causa de la conducta infractora, el empleado puede informar este asunto directamente a la persona designada por el Empleador para recibir tales informes o mediante otros canales establecidos por el Empleador, como una "línea abierta" para empleados. El personal del Empleador debe cumplir con los estándares más altos de profesionalismo y conducta respetuosa hacia los empleados cuando reciben informes e investigan casos de acoso sexual. La confidencialidad de los informes e investigaciones de acoso sexual se mantendrá en la mayor medida posible.

En el caso de que un empleado presente un informe que involucre a personas no empleadas por el Empleador, por ejemplo, un inquilino o visitante al edificio, el Empleador enviará copias de tal informe al gerente o dueño de la propiedad, y solicitará que se tomen medidas inmediatas y adecuadas para garantizar que se suspenda cualquier tipo de acoso.

En caso de investigaciones que involucren a uno (1) o más empleados cubiertos por este Acuerdo, el Empleador hará todos los esfuerzos posibles para terminar la investigación en un plazo de dos (2) semanas, y el Empleador se compromete a cooperar con el Sindicato en dichas investigaciones. Tal cooperación incluirá acceso completo a todos los documentos de investigación no confidenciales preparados por el Empleador. El Empleador asegurará que el Sindicato reciba toda la información material para evaluar completamente los hechos del caso.

El Empleador mantendrá una línea abierta por la cual los empleados deben presentar los informes iniciales de acoso sexual o agresiones relacionadas con el trabajo.

5. Al recibir un informe de acoso o agresión sexual, el Empleador inmediatamente tomará medidas para asegurar que el/la acusado/a no tenga contacto con la(s) persona(s) a la(s) cual(es) ha presuntamente acosado o agredido, hasta que el Empleador haya terminado su investigación y tomado una determinación sobre el reclamo. El Empleador podrá suspender a los empleados acusados sin pago mientras dure la investigación. El Empleador también podrá trasladar a los empleados acusados a otros lugares de trabajo en forma temporal para cumplir con esta Sección. Si un empleado es suspendido después de ser acusado de acoso sexual en el trabajo, se le pagarán todas las horas perdidas si después de la investigación la queja no se comprueba. El Sindicato apoyará las decisiones del Empleador en este aspecto, de conformidad con el deber de representación justa.
6. Todo gerente, supervisor o empleado que, después de una investigación adecuada que lo demuestre, haya participado en el acoso sexual de otro empleado será sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir hasta el despido. El Sindicato apoyará las decisiones del Empleador en este aspecto, de conformidad con el deber de representación justa.

7. El Empleador no deberá de ninguna manera tomar represalias contra cualquier persona que presente un informe de acoso sexual, ni permitirá que ningún empleado tome represalias. Las represalias son una violación grave de esta política de acoso sexual y deben ser informadas inmediatamente. Toda persona que haya tomado represalias en contra de otra persona por informar un caso de acoso sexual quedará sujeta a las medidas disciplinarias adecuadas, que pueden incluir hasta el despido. El Sindicato apoyará las decisiones del Empleador en este aspecto, de conformidad con el deber de representación justa.

Ejemplos de dichas represalias incluyen, entre otros, los siguientes: medidas disciplinarias, tratamiento desfavorable o desigual, aislamiento/ostracismo, o traslado a otro lugar de trabajo (excepto traslados voluntarios). Si un/a empleado/a es suspendido/a después de informar que ha sido víctima de acoso sexual en el trabajo, se le pagarán todas las horas perdidas al verificar que el informe es correcto.

8. El Empleador proveerá a todos los nuevos empleados de la unidad de negociación una orientación sobre estas políticas y reglas sobre Acoso Sexual y Agresión Sexual lo antes posible después de que comiencen a trabajar, dentro de sesenta días. Dicha capacitación será proporcionada de conformidad con los estándares establecidos el Estado de California, Departamento de Relaciones Industriales (Department of Industrial Relations, DIR), e incluirá al menos los siguientes temas:
  - (a) definiciones de acoso y agresión sexual en el lugar de trabajo;
  - (b) las posibles consecuencias para personas que cometen acoso y agresión sexual en el lugar de trabajo;
  - (c) información sobre los representantes del Empleador a quienes los empleados pueden informar casos de acoso o agresión sexual en el lugar de trabajo;
  - (d) recursos comunitarios y de salud mental disponibles en el área local para víctimas de acoso o agresión sexual en el lugar de trabajo, incluyendo la Línea Abierta del Centro de Mujeres del Este de L.A. (East L.A. Women's Center Hotline);
  - (e) estrategias de defensa.

Además, el Empleador proveerá a todos los otros empleados de la unidad de negociación una orientación actualizada sobre los temas enumerados arriba al menos una vez por año.

El Empleador mantendrá archivos para documentar las capacitaciones mencionadas arriba y la participación de los empleados de la unidad de negociación.

9. El Empleador proporcionará las capacitaciones mencionadas arriba a todo personal de supervisión, y, además, los capacitará sobre su función en la toma de medidas correctivas cuando ocurren los incidentes.
10. El Empleador adoptará e implementará un plan de prevención de acoso y agresión sexual en el lugar de trabajo que cumpla con la ley de California, en forma conjunta con el Sindicato.
11. El Sindicato mantendrá y distribuirá a sus miembros una lista de organizaciones que ofrecen asistencia a las víctimas de acoso o agresión sexual.
12. Los empleados que de buena fe informen casos de acoso o agresión sexual podrán utilizar su licencia con goce de sueldo acumulada para buscar solicitar asistencia en las organizaciones mencionadas. El Empleador puede, a su discreción, requerir documentación escrita de tal asistencia.
13. Los empleados con autoridad de supervisión, según lo definido en la Sección 2(11) de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (National Labor Relations Act), no pueden participar en relaciones sexuales o románticas con un(a) empleado(a) subordinado(a).

**POR EL SINDICATO:**

**Service Employees International  
Union, United Service Workers West**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**POR LOS EMPLEADORES:**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**APÉNDICE G -2**  
**PROTOCOLO DE SALARIOS Y HORAS**

1. Introducción

Las Partes del presente Acuerdo consideran que lo mejor para todos los involucrados, empleados/miembros, Empleador, el Sindicato y el interés público, resolver de manera rápida, justa y eficaz, mediante mediación y arbitraje, todos los reclamos de presuntas violaciones de leyes sobre salarios, horas y/o períodos para comer y descansar, incluidos, entre otros, reclamos basados en la Ley federal de Estándares Justos de Empleo (Fair Labor Standards Act), el Código de California, o cualquier ley, ordenanza o política local similar (en conjunto, "Reclamos Cubiertos"). Con respecto a los Reclamos Cubiertos, ambas partes renuncian, hasta el máximo alcance permitido por ley, al derecho a juicio público o juicio sin jurado, y al derecho a presentar, mantener o participar de acciones colectivas o representativas, en virtud de la Ley General de Abogados Privados (Private Attorney General Act, PAGA) o de cualquier otra ley similar aplicable, ya sea mediante arbitraje o de otro modo, hasta el máximo alcance permitido por ley.

El Sindicato evaluará dichos Reclamos Cubiertos y los someterá a arbitraje según corresponda. Con este fin, las partes establecen el siguiente Sistema de mediación y arbitraje como el único y exclusivo método de resolución para dichos Reclamos Cubiertos. El Sindicato y el Empleador desean que todas las personas cubiertas por el presente Acuerdo, y los abogados que representen a empleados, tomen conocimiento de este protocolo, el cual establece la mediación y el arbitraje como el método único y exclusivo para resolver todo Reclamo Cubierto individual o grupal aplicable a empleados de la unidad de negociación, incluso cuando el Sindicato se haya decidido no someter dicho Reclamo Cubierto a arbitraje.

A los fines de este Protocolo, el término "Partes" se refiere a la persona que presenta el reclamo y la persona que responde o se defiende del reclamo. Una "Parte" puede ser el Empleador, la Unión, el empleado individual o un grupo de empleados, en casos donde la Unión decide no recurrir a mediación o arbitraje.

2. Mediación

- (a) Siempre que una de las Partes del presente Acuerdo, incluso un miembro de la Unión decida presentar un Reclamo Cubierto contra otra Parte de este Acuerdo, incluso un miembro de la Unión, se deberá notificar dicho reclamo a la Unión, al Empleador y a los empleados afectados, y el caso deberá someterse a mediación, si no se resuelve previamente de manera informal. Se deberá presentar una notificación del reclamo conforme a las leyes de plazos procesales aplicables, siempre y cuando, si un empleado presentó dicho reclamo en forma oportuna en un foro contemplado por la ley, el reclamo no se considerará prescripto (sin embargo, quedará sujeto a este Protocolo).

- (b) Inmediatamente después de recibir la notificación, las Partes solicitarán a la Asociación Estadounidense de Arbitraje (American Arbitration Association, AAA) la designación de un Mediador para mediar la disputa. En todos los casos, los Mediadores designados por la AAA deberán ser abogados capacitados, con experiencia en mediaciones y conocimiento de las leyes sobre discriminación laboral. La Unión y el Empleador se comprometen a designar mediadores con la capacidad y experiencia adecuadas, ya que consideran a la mediación como un paso importante donde se resolverán muchos reclamos.
- (c) Como alternativa al proceso de designación de la AAA descrito anteriormente, las Partes, o el Empleador y el abogado o representante del Empleado, podrán seleccionar y designar su propio Mediador de mutuo acuerdo.
- (d) En un plazo de 30 días después de ser designado, el Mediador notificará a las Partes sobre su designación y programará una reunión previa a la mediación. En la reunión, las Partes analizarán los temas que consideren relevantes para el proceso de mediación, incluida la presentación de pruebas. El Mediador tendrá la autoridad, después de consultarlo con las Partes, para (1) programar fechas para el intercambio de información y las declaraciones, y (2) programar una fecha para la mediación.

Toda disputa deberá ser resuelta por el Mediador. En caso de que el Mediador considere que no se han cumplido de buena fe sus instrucciones, incluidas las instrucciones sobre la realización de reuniones y la presentación de pruebas, el Mediador podrá, mediante notificación y con la oportunidad de prestar declaración, ordenar las sanciones correspondientes.

- (e) Todo el proceso de mediación constituye un compromiso de negociación a los fines de las Reglas Federales en Materia de Pruebas y el Código de Pruebas de California .
- (f) En la mediación, ambas Partes tendrán derecho a presentar testigos y/o pruebas documentales. El Mediador tendrá derecho a reunirse con cada Parte por separado a los fines de analizar la posibilidad de llegar a un acuerdo.
- (g) Al finalizar la mediación, el Mediador tendrá derecho a proponer a las Partes un acuerdo. Ninguna de las Partes estará obligada a aceptar la propuesta.

- (h) La mediación debe finalizarse antes de que el reclamo sea sometido a arbitraje, según lo estipulado por la Sección 3 a continuación. Sin embargo, si la Unión alega el reclamo de una violación de la cláusula de no discriminación, la Unión podrá proceder directamente a arbitraje, según lo estipulado en la Sección 3(a), y omitir el procedimiento de Mediación si así lo desea.
- (i) El Empleador y la Unión compartirán el costo de los honorarios del Mediador en caso de que la Unión recurra a la mediación en nombre de un empleado o un grupo de empleados. Si la Unión decide no recurrir a la Mediación, los costos de honorarios del Mediador correrán por cuenta del Empleador.

### 3. Arbitraje

- (a) Con respecto a los casos donde la Unión decida recurrir a arbitraje por el Reclamo Cubierto de un empleado o un grupo de empleados conforme a este Apéndice G (incluidos los reclamos basados en leyes federales o estatales), dicho arbitraje deberá realizarse de conformidad con el "Artículo XVII – Quejas y Arbitraje" del presente Acuerdo. El árbitro designado para decidir sobre el reclamo tendrá la misma autoridad descrita en la Sección (b)(ii) a continuación.
- (b) Con respecto a los casos donde la Unión decide no recurrir a arbitraje por un Reclamo Cubierto de un empleado o un grupo de empleados conforme a este Apéndice G (incluidos los reclamos basados en leyes federales o estatales), y el empleado o los empleados desean litigar el reclamo, se debe seguir el siguiente proceso de arbitraje de manera exclusiva. El proceso de arbitraje descrito en el presente estará a disposición de los empleados representados por un abogado y de aquellos sin representación, y constituirá el método exclusivo para resolver dichas disputas
- (c) El Empleador y los representantes del empleado obtendrán una lista de árbitros de la Asociación Estadounidense de Arbitraje ("AAA"), los cuales (1) son abogados certificados y (2) están calificados para decidir en casos de discriminación laboral. En caso de que la mediación no funcione y un empleado o grupo de empleados desean continuar con el reclamo, en las circunstancias descritas en el párrafo (a) anterior, la AAA pondrá a disposición de los empleados y el Empleador la lista de árbitros, y el árbitro se seleccionará de conformidad con las Reglas Nacionales para Disputas Laborales de la AAA ("Reglas de la AAA"), a menos que las Partes acuerden lo contrario. Los honorarios del árbitro correrán por cuenta del Empleador, y todo arbitraje deberá realizarse según las Reglas de la AAA, a excepción de lo establecido en el presente, y toda disputa sobre el procedimiento será resuelta por el mediador seleccionado.

- (d) Todo arbitraje deberá realizarse de conformidad con las Reglas Nacionales para Disputas Laborales de la AAA, a excepción de las reglas sobre administración de la AAA y el pago de costos, y toda disputa sobre el procedimiento será resuelta por el árbitro seleccionado. El mediador aplicará el derecho sustantivo (y las leyes sobre compensaciones, si corresponde) del estado donde tuvo lugar el Reclamo Cubierto, o las leyes federales, o ambos, según corresponda en virtud del Reclamo Cubierto, aplicará las Reglas Federales en Materia de Pruebas y las Reglas Federales de Procedimiento Civil sobre presentación de pruebas. El mediador no tiene jurisdicción para aplicar otro derecho sustantivo o leyes sobre compensaciones diferentes. El mediador puede ordenar las mismas compensaciones individuales que un juez en un tribunal, incluso un desagravio judicial, y tiene la autoridad para considerar solicitudes de desestimación y solicitudes de sentencia sumaria o sentencia rápida. En caso de que alguna de las Partes se niegue a presentarse, no comparezca o no participe en la audiencia de arbitraje, el mediador tendrá autoridad para resolver la disputa en base a la evidencia presentada. La decisión por escrito del mediador deberá: (i) emitirse en un plazo de treinta (30) días a partir de la presentación de evidencias; (ii) exponer los motivos para justificar la decisión; y (iii) basarse en la ley aplicable y la evidencia citada.
- (e) El Sindicato no será una Parte del arbitraje descrito en esta subsección 3(b), y el mediador no tendrá autoridad para otorgar una compensación que requiera la modificación del presente Acuerdo u otros acuerdos entre el Sindicato y el Empleador, o que contradiga dichos Acuerdos. Asimismo, los resultados de toda mediación y/o arbitraje no tendrán valor de precedencia con respecto a la interpretación del presente Acuerdo o Apéndice F-1.
- (f) Este Protocolo se rige y está amparado por la Ley Federal de Arbitraje (Federal Arbitration Act, "FAA"). El Protocolo se interpretará conforme a la FAA y, tanto el Empleador como el Sindicato, acuerdan que el Empleador, sus empleados y el Sindicato participan en comercio interestatal como parte de la actividad del Empleador.
- (g) Salvo lo dispuesto en la Sección 4 de este Protocolo (Exención de PAGA), ninguna disposición de este Protocolo les impide a los empleados presentar una acusación o participar en una investigación administrativa de una acusación ante la comisión, entidad o agencia de gobierno correspondiente, sea local, estatal o federal. Asimismo, el presente Acuerdo no le impide a las Partes conciliar una acusación pendiente ante la comisión, entidad o agencia de gobierno pertinente.

4. Exención de PAGA de conformidad con la Sección 2699.8 del Código Laboral de California (SB 646 – Hertzberg – 2021)

- a) Las partes acuerdan que este Acuerdo estipula salarios (Apéndices A y B), Horas de trabajo (Artículos XXVI y XXVII) y Condiciones de trabajo (Artículos XXVIII y XXIX) de los empleados y proporciona un salario con tarifas primas por todas las horas extraordinarias trabajadas (Artículos XXVI y XXVII).
- b) Las partes también acuerdan que este Acuerdo requiere que el Empleador pague a todos los trabajadores que no están a prueba que trabajan en ciertos lugares de trabajo, la compensación total por hora, incluidos los salarios, el seguro médico, la pensión, la capacitación, las vacaciones, los días feriados y los fondos de beneficios complementarios, que ascienden a no menos del 30 por ciento más que el salario mínimo estatal. Específicamente, los empleados que no están en período de prueba que trabajan en las Áreas 1A y 1B reciben las siguientes categorías de compensación que ascienden a no menos del 30 por ciento más que la tasa de salario mínimo estatal:

SITIOS DE TRABAJO	Fecha Efectiva	Tasa Salarial No de Prueba	Seguro de Salud Convertido a Tasa por Hora	Pago de Pensión por Hora	Pago por Hora a Ya Basta	Pago por Hora de Vacaciones	Pago por Enfermedad por Hora	Pago de Día Feriado por Hora	Pago a MCTF	Pago Total por Hora	Salario Mínimo de California	% por Encima del Salario Mínimo Estatal de California
Sitios de Área 1A – Alta Categoría	2024-2025	21.25	9.51	0.55	0.08	1.02	0.41	0.57	0.07	33.46	16.00	109.12%
Sitios de Área 1A – Alta Categoría	2025-2026	22.25	10.08	0.55	0.10	1.07	0.43	0.68	0.07	35.23	16.48	113.80%
Sitios de Área 1A – Alta Categoría	2026-2027	23.25	10.68	0.55	0.13	1.12	0.45	0.72	0.08	36.98	16.97	117.84%
Sitios de Área 1A – Alta Categoría	2027-2028	24.25	11.32	0.85	0.15	1.17	0.47	0.75	0.09	39.05	17.48	123.33%
Sitios de Área 1B – Alta Categoría	2024-2025	21.25	9.51	0.17	0.08	1.02	0.41	0.57	0.07	33.08	16.00	106.75%
Sitios de Área 1B – Alta Categoría	2025-2026	22.25	10.08	0.19	0.10	1.07	0.43	0.68	0.07	34.87	16.48	111.58%
Sitios de Área 1B – Alta Categoría	2026-2027	23.25	10.68	0.20	0.13	1.12	0.45	0.72	0.08	36.63	16.97	115.77%
Sitios de Área 1B – Alta Categoría	2027-2028	24.25	11.32	0.52	0.15	1.17	0.47	0.75	0.09	38.71	17.48	121.41%
Tasa de Progresión Área 1A – Luego de Prueba	2024-2025	16.50	4.65	0.55	0.08	0.32	0.32	0.44	0.07	22.93	16.00	43.30%
Tasa de Progresión Área 1A – Luego de Prueba	2025-2026	16.98	4.93	0.55	0.10	0.33	0.33	0.52	0.07	23.81	16.48	44.47%
Tasa de Progresión Área 1A – Luego de Prueba	2026-2027	17.47	5.23	0.55	0.13	0.34	0.34	0.54	0.08	24.67	16.97	45.36%
Tasa de Progresión Área 1A – Luego de Prueba	2027-2028	17.98	5.54	0.85	0.15	0.35	0.35	0.55	0.09	25.86	17.48	47.92%
Tasa de Progresión Área 1B – Luego de Prueba	2024-2025	16.50	4.65	0.17	0.08	0.32	0.32	0.44	0.07	22.55	16.00	40.93%
Tasa de Progresión Área 1B – Luego de Prueba	2025-2026	16.98	4.93	0.19	0.10	0.33	0.33	0.52	0.07	23.44	16.48	42.25%
Tasa de Progresión Área 1B – Luego de Prueba	2026-2027	17.47	5.23	0.20	0.13	0.34	0.34	0.54	0.08	24.32	16.97	43.28%
Tasa de Progresión Área 1B – Luego de Prueba	2027-2028	17.98	5.54	0.52	0.15	0.35	0.35	0.55	0.09	25.53	17.48	46.00%

\*\*basado en los aumentos esperados en el salario mínimo de California

- c) Se acuerda mutuamente que este Contrato prohíbe todas y cada una de las violaciones de las secciones del Código Laboral de California que son reparables según la Ley de Abogados Generales Privados del Código Laboral de 2004 ("PAGA"). Dichos reclamos se resolverán exclusivamente a través de los procedimientos establecidos en este Protocolo de Horas y Salarios, y no se presentarán ante un tribunal de justicia ni ante ninguna agencia administrativa, como el Comisionado Laboral de California.

- d) Este Acuerdo renuncia expresamente a los requisitos de PAGA según lo dispuesto en la Sección 2699.8 del Código Laboral y autoriza al mediador a otorgar todos y cada uno de los remedios disponibles de otro modo en virtud del Código Laboral de California, excepto el otorgamiento de sanciones en virtud de PAGA que serían pagaderos al Departamento de Trabajo y Agencia de Desarrollo de la Fuerza Laboral.
- e) Se informa a los Empleadores signatarios que la Sección 2699.8(c) del Código Laboral establece que, dentro de los 60 días posteriores a la firma de este Contrato, deben compartir con la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral la siguiente información:
  - 1) Nombre del contratista de servicios de limpieza;
  - 2) Nombre de la Organización Laboral (SEIU United Service Workers West);
  - 3) El número de Empleados Cubiertos por el Contrato
  - 4) La duración de este Contrato (del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2020 al 30 de abril de 2024)

**POR EL SINDICATO:**

**Service Employees International  
Union, United Service Workers West**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**POR LOS EMPLEADORES:**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**APÉNDICE G-3**  
**CARTA DE ENTENDIMIENTO**

**RENUNCIA DE CIERTAS DISPOSICIONES  
DEL CÓDIGO LABORAL DE CALIFORNIA § 238.5**

El Código Laboral de California § 238.5 impone la responsabilidad conjunta de las Partes de un contrato de servicio de propiedad por salarios no pagados a trabajadores que prestan servicio bajo dicho contrato. Según el Código Laboral de California § 238.5(b), se puede librar a las partes de la responsabilidad solidaria de esa sección si los trabajadores están cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva legítimo y las partes acuerdan expresamente que renuncian a la responsabilidad conjunta impuesta por dicha sección.

Las Partes del acuerdo de negociación colectiva (el "Acuerdo General") entre los Contratistas de Mantenimiento del Norte de California y Service Employees International Union, United Service Workers-West, acuerdan por el presente renunciar a las protecciones de responsabilidad conjunta creadas por el Código Laboral § 238.5 durante la vigencia del acuerdo de negociación colectiva actual, desde el 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024 hasta el 30 de abril de 2028. Esta exención se aplica solo a trabajo realizado por empleados de la unidad de negociación dentro de la jurisdicción del Acuerdo Maestro, empleados por el Empleador signatario del Acuerdo Maestro, en los Condados de Santa Clara, San Mateo, Alameda, Contra Costa, Sacramento, Yolo y Placer en el Estado de California.

**POR EL SINDICATO:**

**Service Employees International  
Union, United Service Workers West**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**POR LOS EMPLEADORES:**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**APÉNDICE G-4**  
**EXENCIÓN DE SB93**

El Sindicato acuerda renunciar a todas las disposiciones del Estado de California SB93 (Sección § 2810.8 del Código Laboral de California) relacionadas con la recontratación de trabajadores desplazados. Esto pretende ser una renuncia explícita en términos claros e inequívocos, según lo dispuesto por SB93. El Sindicato también acepta renunciar a cualquier ordenanza del Condado con respecto al mismo tema que SB93.

**POR EL SINDICATO:**

**Service Employees International  
Union, United Service Workers West**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**POR LOS EMPLEADORES:**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**APÉNDICE H**  
**INCORPORACIÓN DE ACUERDOS DE PROCESO DE RECONOCIMIENTO**

Los signatarios del Acuerdo de Contratistas de Mantenimiento del Norte de California estarán obligados por cada uno de los siguientes acuerdos, y reconocen que se les han proporcionado copias de cada uno de dichos acuerdos:

- 1) Acuerdo de Proceso de Reconocimiento para el Condado de Solano, California;
- 2) Acuerdo de Proceso de Reconocimiento para el Condado de El Dorado, California;
- 3) Acuerdo de Proceso de Reconocimiento para el Condado de Clark, Nevada;
- 4) Acuerdo de Proceso de Reconocimiento para el Condado de Maricopa, Arizona.

**POR EL SINDICATO:**

**Service Employees International  
Union, United Service Workers West**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**POR LOS EMPLEADORES:**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO** **CARGA DE TRABAJO**

1. En ningún momento el Empleador impondrá una carga de trabajo irrazonable a ningún empleado. El Empleador se esforzará por asignar las cargas de trabajo dentro de un lugar de trabajo de la manera más equitativa posible.
2. En caso de disputas sobre las cargas de trabajo en un lugar de trabajo, el Procedimiento de Resolución de Disputas sobre la Carga de Trabajo puede iniciarse mediante una notificación por escrito del empleado al Empleador. El Sindicato puede iniciar el Procedimiento de Resolución de Disputas sobre la Carga de Trabajo en nombre de un empleado o grupo de empleados, siempre que la notificación por escrito identifique al empleado o empleados individuales en cuestión.

El Procedimiento de Resolución de Disputas sobre la Carga de Trabajo constará de los siguientes pasos:

Cualquiera de las partes puede extender los plazos de los pasos 1 a 4 a continuación mediante una notificación por escrito.

a. Paso 1 – Revisión del Horario de Trabajo

Se le proporcionará al empleado individual una descripción escrita actualizada de su horario de trabajo, la cual será revisada con un representante del Empleador dentro de los diez (10) días hábiles. Dicha descripción deberá incluir, como mínimo, una descripción de las áreas que se limpiarán junto con el equipo o las herramientas que se utilizarán, y las tareas y frecuencias que se realizarán. El Empleado tendrá derecho a que un representante del Sindicato participe en esta discusión.

Si las partes no logran resolver la disputa en el Paso 1, el proceso pasará al Paso 2.

b. Paso 2 – Revisión del Horario en el Lugar de Trabajo

Se programará una revisión del horario de trabajo dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la finalización del Paso 1 para analizar y aclarar el horario de trabajo del empleado en el lugar de trabajo donde se realiza el trabajo. La revisión del horario de trabajo se realizará en horario remunerado e incluirá una explicación del horario de trabajo en el lugar específico donde se realizará dicho trabajo; sin embargo, el empleado no realizará ningún trabajo durante la revisión del horario de trabajo. La revisión del horario de trabajo incluirá al empleado, un representante del Empleador y un representante del Sindicato. Si el Empleador no puede otorgar acceso a un miembro del personal del Sindicato al lugar de trabajo, el delegado sindical o un miembro de la unidad de negociación designado por el Sindicato en el lugar de trabajo actuará como representante del Sindicato.

- (i) El Empleador trabajará con el Sindicato para garantizar que la información detallada sobre el horario de trabajo esté disponible para el Sindicato, por escrito en el Paso 2, incluyendo, según corresponda y esté disponible: método de limpieza, estándar de limpieza, tipo de espacio, ocupación, densidad, uso, tráfico peatonal, número y tamaño de habitaciones, áreas comunes, ascensores, número de puestos, duchas, lavabos, inodoros y/o urinarios, indicación de piso duro vs alfombra, tipo de alfombra o piso duro cuando corresponda, y la superficie total en pies cuadrados del área asignada al empleado(s) y, si el Empleador asigna horarios específicos de inicio o finalización para tareas particulares o servicio de áreas particulares del lugar de trabajo, dichos detalles de programación. Se entiende que la recopilación de esta información tiene como objetivo ser un esfuerzo colaborativo. Se pretende que la información escrita a la que se hace referencia en este documento sea reunida conjuntamente por las partes durante el proceso de revisión. Si el Sindicato y el Empleador no pueden resolver la disputa en el Paso 2, el proceso procederá al Paso 3.
- (ii) Las partes acuerdan que el Sindicato tiene derecho a obtener la información detallada, por escrito, sobre el horario de trabajo descrito en este Paso 2, y el Sindicato tendrá acceso inmediato a dicha información en el proceso del Paso 2. El Sindicato acuerda que, antes de completar el Paso 4 del Procedimiento de Resolución de Disputas sobre la Carga de Trabajo y los plazos asociados, el Sindicato se remitirá exclusivamente al Procedimiento de Resolución de Disputas sobre la Carga de Trabajo para obtener esta información. Como tal, el Sindicato renuncia expresamente a su derecho estatutario antes de completar el Paso 4 del Procedimiento de Resolución de Disputas sobre la Carga de Trabajo y los plazos asociados para obtener esta información fuera del Procedimiento de Resolución de Disputas sobre la Carga de Trabajo. Cualquier intento por parte del Sindicato antes de completar el Paso 4 del Procedimiento de Resolución de Disputas sobre la Carga de Trabajo y los plazos asociados para obtener esta información a través de un Cargo por Práctica Laboral Desleal se remitirá al Procedimiento de Resolución de Disputas sobre la Carga de Trabajo.

Si el Sindicato y el Empleador no pueden resolver la disputa en el Paso 2, el proceso procederá al Paso 3.

c. Paso 3: Revisión y Demostración

Se programará una inspección del horario de trabajo dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la finalización del Paso 2 para revisar y discutir los elementos individuales del horario de trabajo en el lugar específico

donde se realiza dicho trabajo y, siempre que sea posible, durante el horario de trabajo real cuando se realiza el trabajo. Un supervisor u otra persona que no pertenezca a la unidad de negociación deberá demostrar la correcta finalización en el tiempo asignado de los elementos del horario de trabajo durante una inspección. Cuando el Empleador no pueda poner a disposición a ninguna de esas personas que no pertenezcan a la unidad de negociación, el Empleador y el Sindicato acordarán un arreglo alternativo para demostrar la correcta finalización en el tiempo asignado. La inspección incluirá al empleado, un representante del Empleador (que será el supervisor del área o un representante de la gerencia de mayor jerarquía) y un representante del Sindicato. Si el Empleador no puede otorgar acceso a un miembro del personal del Sindicato al lugar de trabajo, el Delegado Sindical o un miembro de la unidad de negociación designado por el Sindicato en el lugar de trabajo actuará como representante del Sindicato. Si el Sindicato y el Empleador no pueden resolver la disputa en el Paso 3, el proceso procederá al Paso 4.

e. Paso 4 – Revisión por Parte de la Alta Dirección

Se programará una reunión entre el Sindicato y un representante de la alta dirección del Empleador dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la finalización del Paso 3 para analizar la disputa sobre la carga de trabajo. Si el Sindicato y el Empleador no logran resolver la disputa en el Paso 4, el proceso pasará al Paso 5.

f. Paso 5 – Queja/Agravio

El Sindicato tiene la libertad de presentar una queja si el asunto no se resuelve amistosamente después de completar el Paso 4. El período de presentación de dicha queja comenzará a correr solo después de completar el Paso 4 o comenzar el Paso 5 de conformidad con dicha notificación del Empleador.

3. En caso de que el Sindicato cancele más de una cita en este Procedimiento de Resolución de Disputas sobre Carga de Trabajo, el Empleador, a su exclusiva opción, podrá notificar al Sindicato por escrito que la disputa avanza inmediatamente al Paso 5.
4. En el caso de que se inicien múltiples Disputas sobre Carga de Trabajo en un solo lugar de trabajo, se permitirá al Empleador llevar a cabo los pasos del Procedimiento de Resolución de Disputas sobre Carga de Trabajo de manera grupal.
5. El empleador acepta que no habrá represalias contra ningún trabajador que plantee una disputa sobre la carga de trabajo.

6. Trabajo Extra por Absentismo

- a. Cuando se asigna trabajo adicional debido al absentismo y el Empleador no asigna trabajadores temporales para sustituir a los trabajadores ausentes, se asignarán horas adicionales para completar ese trabajo o se realizarán ajustes al programa de limpieza normal. Si se emplean trabajadores temporales y están disponibles, se les llamará para sustituir a los trabajadores ausentes, siempre que sea posible. A los trabajadores temporales se les ofrecerán asignaciones de vacantes permanentes por antigüedad de conformidad con el Artículo IX y cuando se produzcan vacantes permanentes.
- b. A los empleados que soliciten horas adicionales por escrito se les aumentará la cantidad de horas, a medida que haya tiempo adicional disponible y cuando sea posible para el Empleador hacer el arreglo cuando los trabajadores finalicen el empleo.

**POR EL SINDICATO:**

**Service Employees International  
Union, United Service Workers West**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**POR LOS EMPLEADORES:**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**CARTA DE ENTENDIMIENTO**  
**PROGRAMA PILOTO (INICIAL) DE RETENCIÓN DE TRABAJADORES**

Las partes acuerdan establecer un Comité Obrero-Patronal durante la vigencia de este Acuerdo para desarrollar un proyecto piloto sobre retención de trabajadores para asignar empleados sin asignaciones permanentes a trabajos temporales.

**POR EL SINDICATO:**

**Service Employees International  
Union, United Service Workers West**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**POR LOS EMPLEADORES:**

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO** **SALUD Y SEGURIDAD DURANTE LA PANDEMIA**

### 1. EMERGENCIAS DE SALUD PÚBLICA

- a. La pandemia de COVID-19 ha demostrado que los servicios de conserjería son servicios esenciales y los conserjes o personal de limpieza desempeñan un papel fundamental en el control de enfermedades infecciosas de acuerdo con las leyes aplicables.
- b. En caso de que se declare una emergencia de salud pública, las partes acuerdan convocar de inmediato un comité de gestión laboral de emergencia de toda la industria para abordar los impactos de la emergencia en las condiciones laborales.

### 1. PROTECCIONES ANTE LA PANDEMIA

- a. Equipos de Protección Personal (PPE): El Empleador proporcionará a los empleados guantes, máscaras y otros equipos de protección adecuados de acuerdo con los requisitos reglamentarios. El Empleador proporcionará a los trabajadores desinfectante para usar cuando realicen tareas que requieran contacto con puntos de contacto.

En la medida en que una orden legal requiera o la orientación de una agencia de salud pública aplicable sugiera el uso público de equipo de protección personal (PPE), el Sindicato deberá educar a sus miembros sobre dichos requisitos y orientación. Los empleados serán responsables de tomar todas las medidas de seguridad necesarias, incluida la presentación en el lugar de trabajo con el equipo de protección personal (EPP) público recomendado. El Sindicato se esforzará por proporcionar a sus miembros recursos para el "PPE" sugerido para uso público. El Empleador deberá proporcionar a los empleados el "PPE" obligatorio para su uso en el lugar de trabajo.

- b. Capacitación: El Empleador cumplirá con la ley aplicable con respecto a la capacitación de los supervisores sobre las mejores prácticas recomendadas y brindará a los empleados la mayor cantidad de información actualizada que esté disponible sobre problemas de salud, seguridad y exposición al COVID-19 en un sitio de trabajo.
- c. Salas de Descanso: El Empleador y los miembros del sindicato harán esfuerzos razonables para garantizar que la sala de descanso y las áreas de entrada/salida estén desinfectadas de acuerdo con las guías de los CDC y trabajarán con el cliente para identificar áreas alternativas para los descansos y el almuerzo, incluidos los pisos que limpian y/o los descansos escalonados. para practicar el distanciamiento social en todo momento en el trabajo.

- d. Consentimiento Informado: Antes de solicitar a los empleados que limpien o ingresen a áreas potencialmente infectadas, el Empleador informará a los empleados sobre la posible infección reportada y la fuente de ese informe. No habrá represalias contra los empleados que se nieguen a ingresar a áreas potencialmente infectadas. El Empleador hará todos los esfuerzos razonables para reasignar a los empleados en tales casos.
- f. Notificación al Sindicato: El Empleador cumplirá con todos los requisitos legales y reglamentarios con respecto a los informes de infecciones o contaminación en el lugar de trabajo.

3. RECUPERACIÓN DE LA PANDEMIA

- a. Las partes acuerdan que la pandemia de COVID-19 ha presentado un conjunto de desafíos y cambios sin precedentes en el papel de los conserjes tanto en la limpieza como en el control de infecciones que seguirán cambiando a medida que regresen los clientes a los edificios.
- b. Por lo tanto, el Empleador acuerda convocar reuniones laborales y administrativas en horarios mutuamente acordados y según sea necesario con respecto a edificios específicos, cuentas de clientes o regiones geográficas según lo determinen las partes, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la solicitud por escrito del Sindicato para abordar el impacto de estos cambios en las condiciones de trabajo.

4. VACUNACIÓN

Es posible que ciertos empleados no puedan recibir la vacuna COVID-19 o refuerzos posteriores, debido a una creencia religiosa o una condición de salud protegida. Todas estas personas deberán pasar por el proceso habitual de adaptación razonable del Empleador, según el Título VII de la Ley de Derechos Civiles o la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y la Ley de Rehabilitación. Una adaptación razonable incluye, entre otros, trabajo remoto o a distancia (*Telework*) (cuando sea posible), transferencia de puestos, cambios de turno o modificaciones físicas en el área de trabajo del empleado. En ningún caso un empleado sufrirá una reducción en las oportunidades de empleo debido a una exclusión protegida de la capacidad de recibir una vacuna COVID-19 o un refuerzo posterior.

- 5. NOTIFICACIÓN AL SINDICATO: El Empleador cumplirá con todos los requisitos de las Normas Temporales de Emergencia para COVID-19 y AB 685 de California.

**POR EL SINDICATO:**

**POR LOS EMPLEADORES:**

**Service Employees International Union, United Service Workers West**

Por: \_\_\_\_\_

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

## **APÉNDICE I**

### **LISTA DE EMPLEADORES SIGNATARIOS**

Los siguientes Empleadores son signatarios de este Contrato y estuvieron representados en las negociaciones que resultaron en este Acuerdo.

1. ABM Industry Groups, LLC
2. Allied Universal Janitorial Services
3. C&W Services
4. DMS Facility Services
5. Flagship, Inc.
6. ISS Facility Services, Inc.
7. Little Giant
8. Metro Services
9. Nationwide Janitorial Services
10. PowerClean Enterprises
11. Preferred Services Building Maintenance, Inc.
12. SBM Site Services
13. Service By Medallion
14. Spencer Building Maintenance
15. United Building Maintenance, Inc.
16. Universal Building Services

**ACUERDO PARA CONTRATISTAS DE MANTENIMIENTO  
DEL NORTE DE CALIFORNIA**

**CARTA DE ENTENDIMIENTO COMPLEMENTARIA DEL ACUERDO:  
EDIFICIOS DE NUEVA CONSTRUCCIÓN**

Según las disposiciones de las secciones 5 y 6 del Apéndice A y la sección 2 del Apéndice B del Acuerdo de Contratistas de Mantenimiento del Norte de California vigente desde el 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024 hasta el 30 de abril de 2028, los edificios de nueva construcción se agregan a las definiciones de las áreas 1L, 1M y 2C respectivamente. Esto significa que cualquier edificio de nueva construcción por el que un empleador signatario haya presentado una oferta inicial y haya comenzado a prestar servicios a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024 en el Área de la Bahía se definiría como Área 1L o 1M según el tamaño del edificio, y cualquier edificio de nueva construcción por el que un empleador signatario haya presentado una oferta inicial y haya comenzado a prestar servicios a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024 en el Área de Sacramento con un tamaño total del sitio de menos de 150 000 pies cuadrados se definiría como Área 2C.

Todas las demás disposiciones de las Áreas 1L, 1M y 2C que se aplican a los sitios que presentan ofertas contra contratistas no sindicalizados se aplicarán a los sitios definidos como 1L, 1M o 2C como resultado de las nuevas disposiciones; y estas nuevas disposiciones están destinadas a aplicarse solo a los sitios del Contrato General (Maestro) y no a los sitios cubiertos por los Acuerdos Específicos del Sitio (Cartas de Entendimiento del Área de la Bahía o Apéndices de Sacramento). Las nuevas disposiciones que afectan a las Áreas 1L, 1M y 2C también incluyen períodos de transición específicos después de los cuales esos sitios se redefinirán como sitios del Contrato General (Maestro).

Finalmente, la inclusión de Edificios de Nueva Construcción en las Áreas 1L, 1M y 2C a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024 no tendrá ningún efecto sobre el estado de ningún sitio donde los Empleadores signatarios hayan presentado ofertas por primera vez y hayan comenzado el servicio antes del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024.

Un edificio de nueva construcción se refiere a un edificio nuevo construido desde cero en un sitio donde anteriormente no existía ningún edificio, no a la reconstrucción de parte de un edificio existente.

**ACORDADO POR EL SINDICATO:**

**SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL  
UNION, UNITED SERVICE WORKERS WEST**

Por: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**ACORDADO POR LOS EMPLEADORES:**

**CONTRATISTAS DE MANTENIMIENTO  
DEL NORTE DE CALIFORNIA**

Por: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_