

**ACUERDO DE CONTRATISTAS  
DE MANTENIMIENTO  
DEL SUR DE CALIFORNIA  
CON  
SEIU USWW, UNITED SERVICE WORKERS-WEST, SEIU, CTW, CLC  
del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024 al 30 de abril de 2028**

**Contenidos**

ACUERDO..... 12

ARTÍCULO I: RECONOCIMIENTO..... 12

    A. Relación a nivel estatal..... 12

    B. Ubicaciones cubiertas..... 12

    C. Ubicaciones no cubiertas ..... 12

    D. Centros comerciales en el Condado de Los Ángeles ..... 12

    E. Trabajo de la Unidad de Negociación..... 12

    F. Relación Nacional ..... 13

ARTÍCULO II: DEFINICIONES..... 13

    A. Empleado regular ..... 13

    B. Empleado temporal..... 13

    C. Día(s) laboral(es)..... 13

    D. Autoridad de los mayordomos (capataces) o “Encargados”..... 13

ARTÍCULO III: MEMBRESÍA DEL SINDICATO (LA UNIÓN)..... 14

    A. Membresía activa..... 14

    B. Suspensión o expulsión de miembros ..... 14

    C. Deducciones de Cuotas Sindicales ..... 14

ARTÍCULO IV - CONTRATACIÓN Y EMPLEO..... 15

    A. Notificación a los empleados nuevos..... 15

    B. Condados de Orange y San Diego ..... 16

        1. Recomendación de la Unión ..... 16

        2. Contratación de otras fuentes ..... 17

        3. Publicación del procedimiento de remisión ..... 17

        4. Disputas ..... 17

        5. Empleados actuales y despedidos (descansados)..... 18

        6. Inspección de registros..... 18

        7. Avisos..... 18

        8. Indemnización..... 18

    C. Condado de Los Ángeles: Referencias para los procedimientos de empleos nuevos ..... 19

ARTÍCULO V: SISTEMA DE REFERENCIA PARA ASIGNACIONES DE TRABAJOS TEMPORALES Y REGULARES SOLO EN LAS ÁREAS 1 Y 2 DE LOS ÁNGELES ..... 20

    A. Descripción general del sistema ..... 20

    B. Listas Utilizadas..... 20

    C. Asignación de trabajos regulares..... 20

    D. Asignación de trabajos temporales ..... 21

E. Disputas ..... 22

ARTÍCULO VI: CUMPLIMIENTO ..... 22

A. Visitas de Representantes de la Unión ..... 22

B. Aviso previo ..... 23

C. Delegados..... 23

D. Tableros de anuncios ..... 23

ARTÍCULO VII: NORMAS..... 23

ARTÍCULO VIII: CONDICIONES DE TRABAJO ..... 24

A. Uniformes ..... 24

B. Trabajo en clasificaciones más altas ..... 24

C. Sala de Personal..... 24

D. Primeros auxilios ..... 24

E. Seguro por Accidentes de Trabajo y de Desempleo..... 24

F. Capacitación..... 25

G. Subcontrataciones ..... 25

H. Tiempo de viaje..... 26

I. Suministros ..... 26

J. Traducción ..... 26

K. Transferencias forzosas por solicitud del cliente..... 26

L. Detectores de mentiras ..... 28

M. Carga Laboral..... 28

N. Condado de San Diego: Determinaciones gubernamentales de sueldos (salaries)..... 30

ARTÍCULO IX: antigüedad..... 30

A. Prohibido el Favoritismo ..... 30

B. Antigüedad y registros laborales ..... 31

C. Anrigüedad en el edificio ..... 31

D. Promociones (ascensos)..... 31

E. Traslados voluntarios ..... 32

F. Empleados en período de prueba ..... 32

G. Publicación de Puestos Vacantes ..... 32

H. Reincorporación..... 33

I. Elegibilidad para la Reincorporación ..... 33

J. Desplazamientos dentro del edificio..... 34

K. Empleados descansados (en cesantía) ..... 34

ARTÍCULO X: DÍAS FERIADOS..... 35

A. Días feriados con goce de sueldo ..... 35

B. Pago de días feriados..... 36

- C. Horario alternativo ..... 36
- ARTÍCULO XI - VACACIONES ..... 37
  - A. CONDADO DE ORANGE ..... 37
    - 1. Beneficios de vacaciones ..... 37
    - 2. Períodos vacacionales ..... 37
    - 3. Efecto de las ausencias al trabajo ..... 37
    - 4. Pago de vacaciones ..... 37
    - 5. Créditos por vacaciones ..... 37
    - 6. Elegibilidad ..... 37
    - 7. Efecto de los días feriados ..... 38
    - 8. Cambio de Empleador ..... 38
  - B. CONDADO DE LOS ÁNGELES ..... 38
    - 1. Beneficios de vacaciones para los empleados actuales ..... 38
    - 2. Períodos de vacaciones ..... 38
    - 3. Pago de vacaciones ..... 39
    - 4. Vacaciones prorrateadas para los empleados despedidos ..... 39
    - 5. Salud y bienestar y contribuciones de pensiones para los empleados en período de vacaciones ..... 39
  - C. CONDADO DE SAN DIEGO ..... 40
    - 1. Beneficios de vacaciones ..... 40
    - 2. Períodos de vacaciones ..... 40
    - 3. Solicitudes de vacaciones ..... 40
    - 4. Impacto del permiso (licencia) de ausencia ..... 40
    - 5. Impacto de Recortes (despidos, descansos) ..... 40
    - 6. Pago de vacaciones ..... 41
    - 7. Créditos por vacaciones ..... 41
    - 8. Fecha de contratación ..... 42
    - 9. Días feriados durante Vacaciones ..... 42
    - 10. Cambios de Contratista ..... 42
- ARTÍCULO XII: TIEMPO PERDIDO – CONDADO DE LOS ÁNGELES Y CONDADO DE ORANGE ..... 42
- ARTÍCULO XIII: HORARIOS ..... 42
  - A. Día de trabajo ..... 42
  - B. Sobretiempo ..... 43
  - C. Conversiones de horas de trabajo a tiempo completo ..... 43
  - D. Recesos para descansar ..... 43
  - E. Pago por presentarse a trabajar ..... 43

F. Cierres totales ..... 44

ARTÍCULO XIV: SUELDOS (SALARIOS)..... 44

A. INSTALACIONES DE ATENCIÓN MÉDICA CUBIERTAS ..... 44

B. CONDADO DE SAN DIEGO Y CONDADO DE ORANGE ..... 44

    1. Tarifa mínima ..... 44

    2. Pago por horas trabajadas ..... 44

    3. Pago de sueldos (salaries)..... 44

    4. Inspección de registros de pagos de sueldos (salarios)..... 45

    5. Incrementos de tiempo ..... 45

    6. Provisión de vehículos ..... 45

C. CONDADO DE LOS ÁNGELES ..... 45

    1. Escalas de sueldo (salario) mínimo ..... 45

    2. Tarifa inicial..... 46

    3. Edificios pequeños y exclusiones de tamaño..... 46

    4. Tarifas primas por turno y domingos ..... 46

    5. Pago de sueldos (salaries)..... 47

    6. Unidad de tiempo de trabajo..... 47

    7. Disponibilidad de cheques de pago..... 47

    8. Pago por viajes ..... 47

    9. Pago por el uso del vehículo particular del empleado ..... 48

    10. Inspección de registros..... 48

D. TODOS LOS CONDADOS - USO DE TELÉFONOS CELULARES ..... 49

ARTÍCULO XV: PERMISO (LICENCIA) DE ENFERMEDAD ..... 49

A. Elegibilidad ..... 49

B. Empleo total..... 50

C. Disponibilidad de beneficios..... 50

D. Motivos para la utilización de permiso (licencia) de enfermedad..... 51

E. Notificación al Empleador ..... 51

F. Comprobante de enfermedad ..... 52

G. No se tomarán represalias ni medidas adversas contra los empleados ..... 53

H. Pago del permiso (licencia) de enfermedad ..... 53

I. Pagos por discapacidad de parte del estado ..... 53

J. Lista de pagos ..... 54

K. Traslados/Tranferencias ..... 54

L. Cuarentena ..... 54

ARTÍCULO XVI MANTENIMIENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO ..... 55

A.	Acuerdo actual .....	55
B.	Descansos (Cesantía), aceleración y reducción de personal .....	55
C.	Registro de empleados y de los lugares de trabajo .....	57
D.	Terminación de los servicios del Empleador.....	57
E.	Nuevos Empleos .....	58
F.	Venta o Transferencia de Negocio o Cuentas.....	58
G.	Información de Licitación .....	59
H.	Procedimiento de Licitación de Empleo .....	60
I.	Cambio de Empleador .....	61
J.	Inspección de registros .....	62
K.	Otros Acuerdos locales de SEIU; Acuerdo Estándar de la Industria de SEIU .....	63
L.	Lugares no cubiertos.....	63
M.	Controles de cumplimiento de la Unión.....	64
N.	Resolución .....	64
ARTÍCULO XVII – PERMISOS DE AUSENCIA .....		64
A.	Permiso por enfermedad o lesión .....	64
B.	Permiso de enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo .....	64
C.	Permiso de servicio militar .....	65
D.	Permiso para actividades de la Unión .....	65
E.	Acumulación de antigüedad durante permisos.....	65
F.	Permiso (Licencia) por razones personales sin goce de sueldo .....	65
G.	Ley de Colaboración entre la Familia y la Escuela de California .....	65
H.	FMLA, Ley de Derechos de la Familia de California e Incapacidad por Embarazo .....	65
I.	Incumplimiento de Reincorporación Puntual.....	67
ARTÍCULO XVIII – MUERTE DE UN FAMILIAR.....		67
ARTÍCULO XIX – NO DISCRIMINACIÓN.....		69
ARTÍCULO XX – SALUD Y SEGURIDAD .....		69
A.	Emergencias de salud pública .....	69
B.	Protecciones ante la pandemia.....	69
C.	Recuperación de la pandemia .....	70
D.	Vacunación .....	70
E.	Cumplimiento con la salud y la seguridad.....	70
ARTÍCULO XXI - DERECHOS DE LA GERENCIA.....		71
ARTÍCULO XXII – SANCIONES Y DESPIDO .....		72
A.	Despido y Disciplina .....	72
B.	Avisos de advertencia .....	72
C.	Daños accidentales .....	72

ARTÍCULO XXIII – AGRAVIOS (QUEJAS) Y ARBITRAJE ..... 73

- 1. Agravios (quejas) por Escrito ..... 73
- 2. Procedimiento..... 73
- 3. Decisión del Árbitro..... 74
- 4. Honorarios ..... 74
- 5. Acciones legales ..... 74
- 6. Otras reclamaciones..... 74
- 7. Límites de tiempo..... 74

ARTÍCULO XXIV - NO HUELGAS NI CIERRES PATRONALES..... 75

- A. Paro Laboral..... 75
- B. Distribuciones..... 75
- C. Línea de piquete autorizada..... 75

ARTÍCULO XXV - CLÁUSULA DE CUMPLIMIENTO ..... 75

ARTÍCULO XXVI - SUCESIÓN ..... 75

ARTÍCULO XXVII - CLÁUSULA DE PREFERENCIA..... 76

ARTÍCULO XXVIII – DERECHOS LEGALES INDIVIDUALES..... 76

- A. No discriminación ..... 76
- B. Notificación ..... 76
- C. Información y privacidad ..... 76
- D. Absence for Immigration Proceedings..... 77
- E. Cambio de nombre o de Número de Seguro Social ..... 77
- F. Despido ..... 77
- G. Verificación de elegibilidad..... 78
- H. Programa E-Verify ..... 78

ARTÍCULO XXIX - SALUD Y BIENESTAR ..... 78

- A. CONDADO DE ORANGE ..... 78
  - 1. Planes ..... 78
  - 2. Fideicomiso (Fondo Fiduciario) ..... 79
  - 3. Cobertura..... 79
  - 4. Elegibilidad para los beneficios..... 79
  - 5. Mantenimiento de los beneficios..... 80
  - 6. Acuerdos de Transición y Exención ..... 81
- B. CONDADO DE LOS ÁNGELES ..... 81
  - 1. Planes ..... 81
  - 2. Fideicomiso (Fondo Fiduciario) ..... 82
  - 3. Cobertura..... 82

- 4. Elegibilidad para los beneficios ..... 84
- 5. Continuación de beneficios superiores ..... 85
- 6. Acuerdos de introducción gradual y dispensación..... 85
- C. PLAN DE VALOR MÍNIMO DE LOS CONDADOS DE LOS ÁNGELES Y ORANGE ..... 85
  - 1. Definiciones: ..... 85
  - 2. Elegibilidad..... 86
  - 3. Cobertura..... 87
  - 4. Finalización de la cobertura del Plan de valor mínimo del SCMCA..... 88
  - 5. Falta de disponibilidad de cobertura del Plan de valor mínimo del SCMCA..... 88
  - 6. Pago a través de deducciones de nómina ..... 88
  - 7. Obligación de informe del Empleador ..... 89
- D. CONDADO DE SAN DIEGO..... 89
  - 1. CONDICIONES GENERALES..... 89
  - 2. COBERTURA DEL PLAN A (ZONAS 1 Y 2) ..... 90
  - 3. COBERTURA DEL PLAN B (ZONAS 1) ..... 91
  - 4. COBERTURA DEL PLAN B (ZONA 2)..... 92
  - 5. HORAS DE LOS PERMISOS (LICENCIAS) POR ENFERMEDAD ..... 93
- ARTÍCULO XXX - PENSIÓN..... 93
  - A. Contribuciones ..... 93
  - B. Momento de pago..... 93
  - C. Inspección de registros ..... 93
  - D. Incumplimiento de las contribuciones ..... 93
  - E. Disposiciones del Fideicomiso ..... 93
  - F. Auditorías ..... 94
- ARTÍCULO XXXI – FIDEICOMISO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN LIDERAZGO (“LTF”) – EXCLUSIVO PARA LOS CONDADOS DE LOS ÁNGELES Y ORANGE..... 94
  - A. Contribución..... 94
  - B. Inspección ..... 94
- ARTÍCULO XXXII - FIDEICOMISO DE COOPERACIÓN OBRERO-PATRONAL DE LA INDUSTRIA DEL MANTENIMIENTO ..... 94
  - A. CONDADO DE ORANGE ..... 94
    - 1. Contribución ..... 94
    - 2. Obligación de Contribuir..... 94
    - 3. Objetivo ..... 94
  - B. CONDADO DE LOS ÁNGELES ..... 95
    - 1. Contribución ..... 95

- 2. Obligación de Contribuir.....95
- 3. Objetivo .....95
- C. CONDADO DE SAN DIEGO..... 95
- ARTÍCULO XXXIII – FIDEICOMISO (FONDO FIDUCIARIO) DEL LTEF (BSP y YaBasta!)..... 96
  - A. Contribución de BSP..... 96
  - B. Contribución de YaBasta! ..... 96
  - C. Obligación de Contribuir ..... 97
  - D. Comité Obrero-Patronal sobre Capacitación y Desarrollo ..... 97
    - 1. Comité sobre Prácticas Sostenibles en los Edificios..... 97
    - 2. Comité sobre Reclutamiento, Desarrollo de Habilidades y de Equidad de Género.....97
- ARTÍCULO XXXIV - USO CONJUNTO DE PROGRAMAS INFORMÁTICOS ..... 98
- ARTÍCULO XXXV - VIGENCIA DEL ACUERDO ..... 98
  - A. Duración..... 98
  - B. Apéndices ..... 98
  - C. Encabezados ..... 98
  - D. Firmas ..... 98
- APÉNDICE A - DEFINICIONES – CONDADO DE LOS ÁNGELES..... 104
- APÉNDICE B - DIFERENCIALES DE SALARIO – CONDADO DE LOS ÁNGELES ..... 106
- APÉNDICE C-1 – CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS – CONDADO DE LOS ÁNGELES..... 107
- APÉNDICE ACELERADO C-2 – CONDADOS DE LOS ÁNGELES Y SAN DIEGO ..... 108
- APÉNDICE D-1 - ACUERDO DE TRANSICIÓN DEL CONDADO DE ORANGE..... 109
  - A. Alcance..... 109
    - 1. Notificación..... 109
    - 2. Salarios..... 109
    - 3. Beneficios..... 109
    - 4. Licitación de Cuentas Nuevas ..... 110
- APÉNDICE D-2 - ACUERDO DE TRANSICIÓN DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES ..... 111
  - A. Lugares no cubiertos..... 111
    - 1. NOTIFICACIÓN..... 111
    - 2. Salarios..... 111
    - 3. Salud y bienestar ..... 111
    - 4. Días Feriados..... 112
    - 5. Permiso (licencia) de enfermedad con goce de sueldo..... 112
    - 6. Vacaciones ..... 112
- APÉNDICE D-3 - ACUERDO DE TRANSICIÓN DEL CONDADO DE SAN DIEGO ..... 114
  - A. Notificación ..... 114

B. Salarios..... 114

C. Beneficios ..... 114

D. Licitación de cuentas nuevas ..... 115

APÉNDICE E – EXCLUSIONES POR TAMAÑO DE EDIFICIO ..... 116

CONDADOS DE ORANGE Y SAN DIEGO ..... 116

APÉNDICE F - ÁREA GEOGRÁFICAS ..... 118

DEFINICIÓN DE DIFERENCIA SALARIAL MÍNIMO – TODAS LAS ÁREAS Y ZONAS: ..... 118

CONDADO DE LOS ÁNGELES - ÁREA 1 ..... 119

    Centro de Los Ángeles, Century City.....119

CONDADO DE LOS ÁNGELES - ÁREA 2 ..... 123

    Wilshire Corridor, Beverly Hills, LAX, Westwood, Westside Area, Pasadena, Hollywood, Long Beach,  
    Glendale/Burbank, South Bay, City of Commerce, Studio City/Sherman Oaks, Woodland Hills/West Valley .....123

CONDADO DE LOS ÁNGELES - ÁREA 3 ..... 128

Alrededores del Condado de Los Ángeles..... 128

    1. Tasas de salario mínimo general: empleados con 1 año o más de experiencia .....128

CONDADO DE ORANGE..... 130

A. Tabla de salarios y tasas salariales ..... 130

B. Pensión..... 131

TODOS LOS CONDADOS - ÁREA 4 ..... 132

    Reconocimiento de lugares de trabajo exclusivos.....132

CONDADO DE SAN DIEGO ZONA 1 ..... 133

    1. Tarifas salariales .....133

    2. Pensión .....134

CONDADO DE SAN DIEGO ZONA 2 ..... 135

    1. Tarifas salariales.....135

    2. Pensión .....136

    3. Expansión.....137

CONDADO DE SAN DIEGO ZONA 3 ..... 138

    Tarifas salariales.....138

PROGRAMA DE NUEVOS EMPLEADOS DEL CONDADO DE SAN DIEGO..... 139

    1. Tarifas salariales .....139

    2. Beneficios.....139

CONDADO DE SAN DIEGO ZONA 4 – Aeropuerto de San Diego ..... 141

    1. Tarifas salariales..... 141

    2. Salud y bienestar ..... 143

    3. Días Feriados ..... 145

4. Vacaciones..... 146

5. Períodos de suspensión (de actividades laborales)..... 146

6. Permiso (Licencia) de Enfermedad ..... 146

7. Muerte en la Familia ..... 147

8. Licencias (permisos de ausencia) ..... 147

9. Representantes Sindicales ..... 148

10. Condiciones de Trabajo ..... 148

11. Antigüedad ..... 150

12. Disciplina y Despido ..... 150

13. Subcontratación..... 150

14. Traslados (Transferencias) Involuntarios..... 151

15. Procedimientos para Empleados de Guardia (On Call) ..... 151

16. Reuniones Mensuales de Gestión Laboral..... 152

17. Fondos de la Industria ..... 152

APÉNDICE G – POLÍTICAS SOBRE ACOSO Y AGRESIÓN SEXUAL; PROTOCOLO DE SALARIOS Y HORAS DE TRABAJO..... 154

    A. Disposiciones Especiales sobre Acoso o Mala Conducta Sexual..... 154

    B. Protocolo sobre Salarios y Horas de Trabajo ..... 156

        1. Introducción..... 156

        2. Mediación ..... 158

        3. Arbitraje..... 159

APÉNDICE H - LUGARES NO CUBIERTOS DEL CONDADO DE ORANGE..... 162

    Organización ..... 162

APÉNDICE I - SERVICIO COMO MIEMBRO DEL JURADO ..... 163

APÉNDICE J - RENUNCIA A CIERTAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO LABORAL DE CALIFORNIA 238.5..... 164

APÉNDICE K - ATENCIÓN MÉDICA OBLIGATORIA..... 165

APÉNDICE L - Programa de Resolución Alternativa de Disputas (ADR) y Suspensión de la Compensación de los Trabajadores ..... 166

**ACUERDO**

ESTE ACUERDO se realiza el 1<sup>o</sup> de agosto de 2024 y entra en vigor a partir del 1<sup>o</sup> de mayo de 2024 entre SEIU United Service Workers West, SEIU, CTW, CLC ("Unión"), y \_\_\_\_\_ ("Empleador") quien contrata trabajadores de todas las clasificaciones bajo la jurisdicción del Sindicato (la Unión).

Por el presente Acuerdo, se reconoce que tanto el Empleador como los empleados tienen la obligación de colaborar en forma total, individual y colectiva.

El objetivo general del presente Acuerdo es de mutuo interés para el Empleador y los empleados el proporcionar un mantenimiento y funcionamiento eficientes de las operaciones de mantenimiento del Empleador. Las partes de este Acuerdo pactan lo siguiente:

**ARTÍCULO I: RECONOCIMIENTO****A. Relación a nivel estatal**

El Empleador estará obligado por el Acuerdo de Contratistas de Mantenimiento del Norte de California del 2024-2028 en caso de que el Empleador realice trabajos dentro de las áreas geográficas sujetas a ese acuerdo.

**B. Ubicaciones cubiertas**

Sujeto a las disposiciones de la Sección C a continuación, el Empleador reconoce al Sindicato (Unión) como el único agente de negociación colectiva para todos los empleados que trabajan en las clasificaciones cubiertas por este Acuerdo en las operaciones de limpieza y mantenimiento del Empleador ubicadas en los siguientes Condados de California: Orange, Los Ángeles, San Diego e Imperial y los Condados a los que se hace referencia en las Zonas y Áreas del Anexo F de este Acuerdo. Se excluyen guardias, supervisores, empleados administrativos, empleados de administración y personal de ventas según se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

**C. Ubicaciones no cubiertas**

Este Acuerdo no se aplicará a las operaciones de limpieza y mantenimiento que estén sujetas a cualquier otro acuerdo de negociación colectiva entre el Empleador y el Sindicato (Unión).

**D. Centros comerciales en el Condado de Los Ángeles**

El objetivo de las partes es seguir cubriendo los principales centros comerciales del Condado de Los Ángeles según las disposiciones aplicables del presente Acuerdo. Dichos centros comerciales del Condado de Los Ángeles, a los propósitos de este Acuerdo, se deben considerar como ubicaciones de un solo inquilino.

**E. Trabajo de la Unidad de Negociación**

Los supervisores no podrán realizar trabajos de la unidad negociadora, salvo en casos de emergencia. Los mayordomos de edificios podrán realizar trabajos siempre que sean miembros de la unidad negociadora y estén al día en sus obligaciones.

## F. Relación Nacional

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 de 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.

## ARTÍCULO II: DEFINICIONES

### A. Empleado regular

"Un "empleado regular" es aquel que trabaja horas semanales regulares, independientemente de su clasificación, asignación de trabajo o lugar de trabajo. Los empleados regulares pueden trabajar a tiempo completo o a tiempo parcial.

### B. Empleado temporal

Un "empleado temporal" (también mencionado en este Acuerdo como "temporal" o "adicional") es aquel programado para trabajar en modalidad de llamada a fin de reemplazar a un empleado regular que falta al trabajo. Los empleados temporales ("temps" o "adicionales") se pueden asignar para trabajar en condiciones de corto o largo plazo, según la naturaleza de la ausencia.

### C. Día(s) laboral(es)

Cuando se utiliza para definir límites de tiempo con fines administrativos, se considerará "día laboral" a cualquier día de lunes a viernes, sin incluir los días feriados fijos que se definen en este Acuerdo ni los días en los que el lugar de trabajo se encuentra cerrado.

### D. Autoridad de los mayordomos (capataces) o "Encargados"

El Empleador no autorizará a los empleados de la unidad de negociación a realizar tareas de supervisión (es decir, contratar, despedir, disciplinar, establecer sueldos (salarios) o beneficios, acceder o divulgar información confidencial de los empleados, definir horarios o áreas de trabajo). El Empleador se asegurará de que todos los mayordomos (capataces) o "Encargados" reciban la capacitación adecuada sobre los derechos de los empleados de la unidad de negociación y todas las formas de acoso prohibidas.

**ARTÍCULO III: MEMBRESÍA DEL SINDICATO (LA UNIÓN)****A. Membresía activa**

Una membresía activa de la Unión hasta el día treinta y uno (31) a partir del comienzo del empleo, o hasta el día treinta y uno (31) a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, lo que ocurra más tarde, será un requisito de empleo para los empleados cubiertos por el presente Acuerdo. La membresía activa de la Unión no será, en ninguna circunstancia, un requisito de empleo hasta que el empleado haya cumplido treinta (30) días en el trabajo. Solo para los fines de esta Sección A, los pagos de las tarifas de iniciación (matriculación) que se realicen hasta el día treinta y uno (31) a partir de la fecha de empleo o hasta el día treinta y uno (31) a partir de la fecha de vigencia del presente Acuerdo, lo que ocurra más tarde, y los pagos posteriores de las cuotas periódicas mensuales regulares que se exigen de manera uniforme como condición para mantener la membresía constituirán, a los fines del presente Acuerdo, la membresía activa de la Unión.

**B. Suspensión o expulsión de miembros**

Tras recibir una notificación por escrito de la Unión donde se indique que un empleado no se encuentra en estado activo, junto con los motivos correspondientes, el Empleador deberá, en la medida que lo permita la ley, despedir a tal empleado, siempre que el Empleador haya otorgado al empleado un período de notificación de siete (7) días para restablecer su estado como miembro activo y el empleado no haya cumplido con este requisito.

**C. Deducciones de Cuotas Sindicales**

1. El Empleador acepta deducir el pago de las cuotas de la Unión, las cuotas de iniciación y las contribuciones voluntarias del empleado al Comité de Educación Política (COPE) y deducir tales pagos de los sueldos (salarios) de todos los empleados y remitirlos a la Unión, de acuerdo con los términos de la autorización firmada por tales empleados. De acuerdo con el método que se establece a continuación, el Empleador será el encargado de la deducción de dicho dinero y la deducción de dichas cuotas del Empleador constituirá el pago de las cuotas por parte de los empleados.
  - a. 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 y firmas electrónicos de conformidad con las leyes estatales y federales. La Unión, por lo tanto, puede usar registros electrónicos para verificar la afiliación a la Unión, la autorización para la deducción (retención) voluntaria de cuotas y honorarios de la Unión de sueldos (salarios) o pagos de remesas a la Unión, y la autorización para deducciones (retenciones) voluntarias de sueldos (salarios) o pagos de remesas a COPE, sujeto a los requisitos de la ley estatal y federal. Los empleados pueden expresar dicha autorización presentando a la Unión un formulario de solicitud de membresía por escrito, a través de llamadas telefónicas grabadas electrónicamente, presentando a la Unión una autorización de deducción (retención) en línea o por cualquier otro medio que indique el acuerdo permitido por las leyes estatales y federales. El Empleador aceptará confirmaciones de la Unión de que la Unión cuenta con registros electrónicos de dicha afiliación y otorgará pleno vigor y efecto a tales autorizaciones como "autorización individual" para los fines de este Acuerdo.
  - b. El Empleador cumplirá con la autorización de un empleado para la deducción del cheque de pago de cuotas, tarifas y/o contribuciones de la Unión, a menos que dicha autorización sea revocada de conformidad con los términos del acuerdo de autorización firmado entre la Unión y el empleado, independientemente de si el empleado es miembro de la Unión (es decir, pagadores de honorarios de Beck, objetores religiosos, etc.).

2. Las cuotas mensuales para los empleados regulares se deducirán del primer cheque de pago de cada mes. Para los nuevos empleados regulares contratados, el total de la cuota de iniciación se deducirá del primer cheque de pago completo que el empleado reciba en el segundo mes de trabajo. Las cuotas del primer mes se deducirán del primer cheque de pago que el empleado reciba en el tercer mes. Si el empleado finaliza su relación laboral antes de que se haya deducido la cuota de iniciación, dicha cuota se deducirá del cheque de pago final del empleado.
3. Todas las sumas deducidas en concepto de cuotas mensuales y tarifas de iniciación se remitirán a la Unión antes del día 20 del mes posterior al mes en que se realizan tales deducciones junto con una lista con las siguientes especificaciones:
  - a. Los nombres, sueldos (salarios) por hora, horas pagadas (sin incluir sobretiempo), los últimos cuatro dígitos del número de Seguro Social o el número del empleado y estado de inscripción de la Unión de todos los empleados.
  - b. El monto deducido a cada empleado.
  - c. Una solicitud de membresía completa y una tarjeta de autorización de deducción de cuotas que debe incluir dirección y número de teléfono, para todos los empleados contratados durante ese mes.
  - d. Los nombres, salarios por hora, horas pagadas (sin incluir sobretiempo), números de Seguro Social, Nombre y dirección completo del lugar de trabajo, y estados de inscripción de la Unión de todos los empleados cuyos nombres estén listados en las deducciones de empleados contratados recientemente después de 30 días de empleo o quienes han finalizado su relación laboral durante ese mes.
4. Al recibir una lista de membresía presentada por la Unión, el Empleador acepta verificar dentro de un período de diez (10) días a través de una notificación electrónica que los registros del Empleador reflejen con precisión el estado de membresía de cada empleado que aparezca en la lista de membresías proporcionada por la Unión. El Empleador deberá identificar cualquier discrepancia entre la lista de miembros y sus registros. La Unión no solicitará dicha verificación más de una vez al año.
5. Por la presente, la Unión indemniza y exime al Empleador de todas las reclamaciones, demandas u otras formas de responsabilidad que puedan surgir contra el Empleador debido a la aplicación de las disposiciones de este Artículo III.

## **ARTÍCULO IV - CONTRATACIÓN Y EMPLEO**

### **A. Notificación a los empleados nuevos**

1. El Empleador deberá proporcionar, al momento de la contratación, un Paquete de Nueva Contratación de la Unión a todos los empleados nuevos. El Paquete de Nueva Contratación de la Unión puede incluir, entre otros, una carta de bienvenida, el historial de la SEIU y/o el historial de la Unión Local, este Acuerdo y cualquier memorando de entendimiento, una solicitud de membresía, una lista de beneficios exclusivos para miembros, información de contacto de funcionarios y delegados locales de la Unión, y preguntas frecuentes de nuevos empleados que explican este Acuerdo. El Paquete de Contratación Nueva de la Unión será proporcionado por la Unión y no contendrá nada que desacredite al Empleador, el edificio, el cliente o cualquier persona afiliada al Empleador, el edificio o el cliente. 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 a la Unión.

En el Condado de San Diego, el volumen y el alcance de los documentos de solicitud requeridos para el procesamiento del Empleador se limitan a recopilar la autorización de membresía de una sola página y transmitirla a la Unión. En caso de que el nuevo empleado se niegue a firmar, el Empleador remitirá al nuevo empleado a la Unión y notificará a la Unión de inmediato.

2. En caso de que el Empleador programe una orientación grupal para nuevos empleados para seis (6) o más empleados cubiertos, el Empleador deberá notificar al Sindicato sobre la orientación programada no menos de diez (10) días antes de la orientación. El Empleador le otorgará al Sindicato acceso para asistir a una orientación en persona durante los primeros o últimos 15 minutos de dicha orientación si la lleva a cabo el Empleador, donde los nuevos empleados recibirán una descripción general del Sindicato y su programa. Si se lleva a cabo, la orientación en persona se llevará a cabo durante el horario laboral y en el lugar de trabajo por representantes del Sindicato (incluidos los delegados sindicales) designados por el Sindicato. Cada empleado debe firmar que asistió. Si el cliente del Empleador tiene políticas de acceso que afecten el acceso de los representantes del Sindicato al sitio, el Empleador trabajará con el Sindicato en arreglos alternativos.
3. El Empleador deberá proporcionar al Sindicato una lista de todos los empleados y sus lugares de trabajo asignados que asistan a la orientación con la mayor antelación posible, pero en ningún caso más de un (1) día antes de la orientación. El Sindicato reconoce que, en el caso de los empleados temporales, el lugar de trabajo asignado puede no estar definido ni ser permanente al momento de la contratación.
4. El Empleador y la Unión acuerdan que durante la vigencia de este Acuerdo, el Empleador estará ausente de la sala durante la orientación del nuevo empleado por parte de la Unión. La Unión acuerda proporcionar 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 de la Unión y una lista de Delegados de la Unión preparada por la Unión, mostrando sus lugares de trabajo y números de teléfono. La Unión acuerda no desacreditar al Empleador durante esta sesión.
5. Las partes del Acuerdo deberán imprimir copias de este en inglés y español para su distribución a los empleadores y empleados. La impresión y distribución del Acuerdo será responsabilidad de la Unión.

## **B. Condados de Orange y San Diego**

### **1. Recomendación de la Unión**

- A.** Cuando se necesiten empleados nuevos o adicionales, el Empleador podrá notificar a la Unión la cantidad de empleados que se necesiten y la clasificación. La Unión remitirá al Empleador candidatos para los puestos requeridos, sin ninguna discriminación y sin hacer referencia a si tienen o no membresía de la Unión, siempre que tal remisión no se vea afectada de modo alguno por reglamentaciones, ordenanzas, normas de la Unión, disposiciones constitucionales, u otros aspectos u obligaciones de la membresía o requisitos relacionados con políticas.

El Empleador considerará y podrá dar preferencia a los empleados calificados referidos por el Sindicato.

- B.** El Empleador será el único en evaluar la aptitud de todos los solicitantes y se reserva el derecho de rechazar a cualquier solicitante recomendado por el Sindicato.
- C.** Al contratar, el Empleador dará preferencia a los solicitantes que hayan trabajado previamente en la industria de servicios de construcción en el área de mercado local, que se definirá como los condados de Orange y/o San Diego, respectivamente, según el condado en el que el Empleador esté contratando.

**2. Contratación de otras fuentes**

El Empleador podrá contratar personas de otras fuentes, siempre que el día treinta (30) siguiente a la contratación, según las disposiciones de retención de este Acuerdo, notifique al Sindicato los nombres y direcciones de cada persona contratada y dónde trabaja. Esta información se presentará como una lista separada.

**3. Publicación del procedimiento de remisión**

Una copia de este procedimiento de remisión que cubra todas las disposiciones relacionadas con el funcionamiento del acuerdo de contratación se publicará en la oficina de la Unión, y en el Condado de San Diego, en la oficina del Empleador donde habitualmente se publican avisos a los empleados y candidatos de empleo.

**A. ASIGNACIÓN TEMPORAL O PERMANENTE: CONDADO DE ORANGE**

- i. El Empleador deberá realizar listas de empleados eventuales que incluirán empleados nuevos y elegibles para la reincorporación, a fin de cubrir puestos temporales y permanentes. Los empleados temporales/eventuales se convocarán para realizar asignaciones temporales, pero los empleados elegibles para reincorporación tendrán preferencia para asignaciones temporales o permanentes sobre los empleados nuevos, independientemente de la antigüedad.
- ii. El Empleador publicará con la Unión los puestos regulares/permanentes y la Unión deberá asignar, conforme a la antigüedad de las listas que presente el Empleador, según el párrafo A de esta Sección 3, al empleado de mayor antigüedad. La Unión tendrá cinco (5) días laborales para ocupar dicho puesto.

**B. ASIGNACIÓN TEMPORAL O PERMANENTE: CONDADO DE SAN DIEGO**

- i. El Empleador deberá mantener listas de empleados que incluirán empleados nuevos y empleados descansados. Esta lista se debe utilizar tanto para el empleo temporal como para el permanente. Los empleados temporales en la lista serán llamados para ubicación temporal. Se dará preferencia a los empleados descansados para asignaciones temporales o permanentes sobre los empleados de contratación directa. Las listas antes mencionadas se proporcionarán a la Unión a pedido de la Unión, pero no más de cuatro (4) veces al año. Se pueden establecer listas adicionales por mutuo acuerdo entre el Empleador y la Unión y actualizarlas según sea necesario.
- ii. El Empleador utilizará a los empleados con mayor antigüedad en la lista para la colocación. De no haber respuesta por parte de los empleados de la lista dentro de tres (3) días hábiles, el Empleador cubrirá dicho puesto con otras fuentes.

**4. Disputas**

En caso de disputa acerca de los derechos del Empleador, la Unión o los empleados bajo este Artículo IV, la disputa se someterá a mediación asesora (consultiva) a través del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS). La decisión del mediador federal no será vinculante para las Partes. Asimismo, tales disputas se encuentran expresamente prohibidas por las disposiciones de arbitraje de los Artículos XXII ("Agravios (quejas) y Arbitraje") y XXIV ("Arbitraje Acelerado") del presente Acuerdo. Las Partes acuerdan expresamente que las disposiciones del Artículo XXV ("No huelgas ni Cierres Patronales") tendrán plena validez durante la vigencia del presente Acuerdo

**5. Empleados actuales y despedidos (descansados)**

Los puestos vacantes serán ocupados por el empleado de mayor antigüedad y más calificado que se encuentre descansado/en estado de despido.

**6. Inspección de registros**

La Unión tendrá derecho a realizar una investigación, la cual quedará limitada a inspección y auditoría de los registros de nómina, las tarjetas de asistencia de los lugares cubiertos por el Empleador en el lugar de trabajo, edificio, u obra, para determinar si se ha violado alguna de las disposiciones de este Artículo IV

**7. Avisos**

El Empleador acuerda dar aviso de despido con un mínimo de cuatro (4) horas a los empleados del turno nocturno y de dos (2) horas a los empleados del turno diurno, y los empleados darán aviso del mismo modo en caso de renuncia o ausencia. El empleado debe dar al Empleador un número de teléfono para llamar durante el día si trabaja, así como su número de teléfono particular.

**8. Indemnización**

Por la presente, la Unión indemniza y exime al Empleador de todas las reclamaciones, demandas, queja u otras formas de responsabilidad que puedan surgir contra el Empleador debido a la aplicación de las disposiciones de contratación y/o relacionadas al trabajo de este Artículo IV.

**C. Condado de Los Ángeles: Referencias para los procedimientos de empleos nuevos**

1. A fin de mantener un sistema justo y no discriminatorio de remisiones de candidatos a empleos, que proteja los intereses de los empleados en su estado laboral, el Empleador y la Unión acuerdan el siguiente sistema de referencias de candidatos a empleos:
  2. Cuando se necesiten Empleados nuevos o adicionales, el Empleador primero llamará a la Unión por tales empleados, solicitando la cantidad y la clasificación de los empleados requeridos. Todos los candidatos a "trabajos" serán referidos por la Unión al Empleador sin tener en cuenta si son o no miembros de la Unión.
  3. La Unión mantendrá un registro de los candidatos a empleo, determinado en función de los grupos que aparecen a continuación. Cada candidato a empleo será registrado en el grupo de mayor prioridad para el que califique:
    - Grupo 1. Todos los candidatos con experiencia en el negocio que sean residentes del mercado laboral local y que hayan tenido empleo con los Empleadores del área local.
    - Grupo 2. Todos los candidatos con experiencia en el negocio que sean residentes del mercado laboral local.
    - Grupo 3. Todos los candidatos con experiencia en el negocio.
- a. La Unión referirá candidatos al Empleador cuando este lo solicite, refiriendo primero los candidatos del Grupo 1, en el orden de las fechas de disponibilidad para el empleo, luego del Grupo 2 y finalmente del Grupo 3, excepto en el caso de los empleados del Grupo 1 que sean elegibles para ser reincorporados, conforme al Artículo IX, Secciones H e I, por un Empleador cubierto por este Acuerdo, quienes se deben referir a un Empleador que requiera empleados nuevos o adicionales antes que los demás candidatos para el empleo, independientemente de la fecha registrada
  - b. De manera exclusiva, el Empleador decidirá si los candidatos están calificados y se reservará el derecho de rechazar candidatos a empleos referidos por la Unión.
  - c. Si la Unión no puede referir candidatos al Empleador en tres (3) días laborales, sin incluir los sábados, domingos y los días feriados incluidos en el Acuerdo de Negociación Colectiva (*Collective Bargaining Agreement, CBA*), posteriores a la solicitud, el Empleador podrá contratar personas de otras fuentes.
  - d. En caso de que el Empleador use una agencia de empleos según este Artículo IV, el Empleador pagará todos los gastos.

## **ARTÍCULO V: SISTEMA DE REFERENCIA PARA ASIGNACIONES DE TRABAJOS TEMPORALES Y REGULARES SOLO EN LAS ÁREAS 1 Y 2 DE LOS ÁNGELES**

### **A. Descripción general del sistema**

El objetivo del Sistema de Referencia para Asignaciones de Trabajos Temporales y Regulares es garantizar la asignación justa de tareas temporales en todos los edificios del Área 1 y el Área 2. Además, el objetivo es garantizar que se aplique un método justo para ocupar los puestos regulares en las Áreas 1 y 2 del Condado de Los Ángeles.

### **B. Listas Utilizadas**

1. Cada compañía debe tener una (1) lista principal compuesta por cinco (5) partes:
  - a) Empleados con derecho de reincorporación a un lugar de trabajo específico, según el Artículo IX
  - b) Empleados que buscan un trabajo regular de tiempo completo, por Área (1 o 2)
  - c) Empleados de guardia (temporales o adicionales)
  - d) Empleados en asignaciones temporales a largo plazo
  - e) Empleados que necesitan permiso de seguridad para lugares de trabajo que requieren permisos de seguridad .
2. Cada una de las partes notificará a la otra sobre cualquier cambio en dicha lista al menos una vez al mes o antes, según corresponda.
3. La Unión debe tener la aprobación del Empleador antes de poder agregar empleados a la lista principal .
4. Esta lista se utilizará para remitir empleados calificados a puestos regulares dentro de las Áreas 1 y 2.

### **C. Asignación de trabajos regulares**

1. Los empleados elegibles para la reincorporación tienen prioridad para ocupar puestos regulares, en sus respectivos edificios, según las condiciones establecidas en el presente Acuerdo. El Empleador será responsable de respetar el derecho del empleado elegible para la reincorporación.
2. Se debe utilizar la Lista principal de empleados regulares para remitir empleados a puestos regulares dentro del Área respectiva. Se utilizará la antigüedad. El Empleador decidirá, a su exclusivo criterio, las calificaciones del empleado y podrá descalificarlo con causa. No obstante, las remociones anteriores de clientes no serán una razón aceptable para negar a un empleado la oportunidad de trabajar en edificios propiedad de o administrados por clientes que no hayan solicitado la remoción de ese empleado o donde el cliente no haya hecho una solicitud amplia para negar al empleado el acceso a todos sus edificios.

El Empleador notificará a la Unión, por escrito, los puestos regulares disponibles en el Condado de Los Ángeles. La Unión tendrá tres (3) días laborales para notificar al Empleador, por escrito, sobre los empleados enviados para entrevista (este plazo se debe cumplir incluso si se envía un empleado diferente). Si la Unión no puede enviar una persona idónea al Empleador, el Empleador podrá utilizar una fuente externa.

3. Los empleados referidos a puestos regulares recibirán una autorización estándar de la Unión por escrito. Los empleados referidos deberán presentar dicha autorización al Empleador. Esta autorización se convertirá en parte del archivo personal del empleado. La copia de esta autorización estará a disposición de la Unión o del delegado del edificio si lo solicita.

## D. Asignación de trabajos temporales

### 1. Asignación

Cada Empleador establecerá, tras consultar con la Unión, las áreas para definir el alcance de las referencias temporales dentro de las Áreas 1 y 2 del Condado de Los Ángeles. Si el Empleador desea modificar el alcance de las áreas de referencia temporal, el Empleador acuerda consultar los cambios con la Unión con 30 días de anticipación.

El Empleador designará un encargado de asignaciones quien será responsable de mantener una Lista de Temporales junto con la Unión y de asignar a los empleados temporales dentro de las áreas de referencia correspondientes en el Condado de Los Ángeles. Los empleados temporarios serán convocados de la Lista de Temporales según su antigüedad solo para asignaciones temporales, siempre que el empleado esté calificado.

Los empleados temporarios designados para cubrir la ausencia de un empleado regular permanecerán en tal puesto durante todo el período de la ausencia.

### 2. Mantenimiento de Registros

- i. El Empleador es responsable de convocar al empleado al menos tres (3) horas antes del comienzo del turno o tan pronto como el Empleador tome conocimiento de la necesidad de realizar una cobertura temporal.
- ii. El encargado de asignaciones llevará un registro por escrito con la hora y fecha de que se realizó una oferta y la respuesta del empleado temporario para cada oferta laboral. Se entregarán copias de esta información a la Unión. Los empleados que rechacen la asignación de un trabajo temporal de ocho (8) horas por día dentro del área de remisión temporal tres (3) veces consecutivas, o tres (3) veces en un plazo de seis (6) semanas, podrá ser retirado de la Lista de Temporales por el Empleador durante un período de noventa (90) días, sin pérdida de antigüedad. El Empleador notificará de inmediato a la Unión por escrito en caso de que esto ocurra. En caso de que lo antes mencionado ocurra por segunda vez en un plazo de seis (6) meses, el Empleador podrá eliminar al empleado de la Lista de Temporales. Se tendrán en cuenta de manera razonable los problemas personales, siempre que el empleado temporal siga los procedimientos obligatorios de aviso.

### 3. Asignación de trabajos temporales a largo plazo

Las asignaciones de trabajos temporales de dos (2) semanas o más se ofrecerán del mismo modo que las coberturas temporales: por antigüedad. Si se requiere una cobertura temporal a largo plazo, el Empleador la ofrecerá por antigüedad a los Empleados Temporales. La asignación de una cobertura temporal a empleados elegibles para la reincorporación se podrá interrumpir si el empleado se reincorpora a un puesto regular durante el período de la cobertura temporal. En este caso, la cobertura temporal se debe reasignar por antigüedad según la Lista temporal.

### 4. Cheques de pago

El Empleador proporcionará cheques de pago a los empleados temporales, que se entregarán en una ubicación centralizada.

### 5. Cobertura temporal de personal diurno

El Empleador podrá ocupar puestos de emergencia de un día por su propia cuenta. Sin embargo, los puestos temporales de plazo más prolongado se deberán ocupar, cuando corresponda, desplazando temporalmente a un empleado calificado del personal nocturno por antigüedad para cubrir el puesto vacante de personal diurno. Para cubrir la vacante de personal nocturno generada, se utilizará el Sistema de Referencia.

## 6. Cláusula de Indemnización

La Unión eximirá al Empleador, y lo liberará de todo litigio, reclamación, demanda, agravio (queja) u otra forma de responsabilidad, incluidas reclamaciones de discriminación, que pudiera surgir por cualquier acción del Empleador o la Unión a los fines de cumplir con las disposiciones antes mencionadas del presente Artículo V.

## E. Disputas

En caso de disputa acerca de los derechos del Empleador, la Unión o los empleados bajo este Artículo V, la disputa se someterá a mediación asesora (consultiva) a través del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS). La decisión del mediador federal no será vinculante para las Partes. Asimismo, tales disputas se encuentran expresamente prohibidas por las disposiciones de arbitraje de los Artículos XXII ("Agravios (quejas) y Arbitraje") y XXIV ("Arbitraje Acelerado") del presente Acuerdo. Las Partes acuerdan expresamente que las disposiciones del Artículo XXV ("No huelgas ni Cierres Patronales") tendrán plena validez durante la vigencia del presente Acuerdo.

## ARTÍCULO VI: CUMPLIMIENTO

### A. Visitas de Representantes de la Unión

#### 1. CONDADO DE LOS ÁNGELES Y CONDADO DE ORANGE

Los representantes de la Unión tendrán permitido visitar todas las operaciones del Empleador siempre que tales visitas no interrumpen el trabajo de los empleados y que la Unión notifique la visita al Empleador por fax o correo electrónico, al menos doce (12) horas antes de dicha visita.

#### 2. CONDADO DE SAN DIEGO

- a. Representantes de la Unión autorizados. Al cabo de veinticuatro (24) horas de notificación por correo electrónico durante el horario de atención de 10:00 a.m. a 7:00 p.m. de lunes a jueves, y en viernes el aviso se dará durante el horario de atención de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. al Empleador, se le permitirá a los representantes debidamente autorizados de la Unión entrar al edificio o establecimientos del Empleador con el propósito de observar las condiciones bajo las cuales los empleados están trabajando, siempre que tales visitas no causen la interrupción del trabajo de manera innecesaria. El requisito de notificación anterior no se aplicará si el propósito de la visita es verificar la información del personal.
- b. El Empleador hará esfuerzos razonables para facilitar las visitas al sitio. En consecuencia, el Empleador acuerda identificar para la Unión, por escrito o por correo electrónico, los sitios de trabajo que se niegan a permitir el acceso escoltado o controlado por personas que no son empleadas directamente por el Empleador. Cuando sea posible, el Empleador proporcionará una copia de la denegación del cliente para permitir el acceso de la Unión a dichas instalaciones. En situaciones en las que no se puede obtener acceso, el Empleador acepta colaborar con la Unión con alternativas para reunirse con los empleados. Se comprende que se deben proteger los derechos y negocios de los clientes y que solo ellos controlan el acceso al lugar, a menos que cedan el control al Empleador.
- c. Se acuerda que la Unión notificará al representante designado de la compañía con anticipación cualquier visita al lugar. La Compañía proporcionará listas con los nombres, números de teléfono, direcciones de correo electrónico y números de fax de los representantes y un suplente. La lista no excederá de tres (3) personas.

**B. Aviso previo**

Se acuerda que la Unión notificará al Empleador con anticipación sobre cualquier visita al lugar. Se comprende que se deben proteger los derechos y negocios de los clientes y que solo ellos controlan el acceso al lugar, a menos que cedan el control al Empleador.

**C. Delegados****1. Condado de Los Ángeles y Condado de Orange**

La Unión podrá designar o elegir un (1) Delegado por cada lugar de trabajo. En los lugares de trabajo con varias sedes en un complejo, la selección de los Delegados se realizará por edificio. La cantidad de Delegados se limitará a un máximo de tres (3) Delegados por complejo. Se comprende que puede haber un (1) Delegado por turno en los lugares que tienen más de un turno (sin incluir el personal diurno habitual) y en los lugares de trabajo que se encuentran en las mismas instalaciones donde existe un representante de supervisión o gerencial de tiempo completo en el lugar. Dicho Delegado no será hostigado por cumplir con sus responsabilidades de la Unión (por ejemplo, asignarle trabajo adicional, revisar su trabajo con mayor frecuencia, acoso verbal o cualquier otro tipo de represalia).

**2. CONDADO DE SAN DIEGO**

- a. La Unión puede nombrar o elegir delegados según sea necesario. La Unión notificará al Empleador sobre todos los delegados de la Unión designados. No habrá represalias contra los delegados de la Unión por actividades lícitas de la Unión
- b. Capacitación de Delegados. Un (1) delegado por cada 35 empleados, con al menos un (1) delegado por edificio, recibirá un día de permiso con sueldo por año para asistir a un programa de capacitación patrocinado por la Unión. En caso de que la capacitación exceda un (1) día, el delegado, a su elección, podrá sacar de sus beneficios acumulados de vacaciones un (1) día adicional pagado por año para asistir a dicho programa de capacitación. El permiso sin sueldo a solicitud de la Unión no será denegado injustificadamente.

**3. TODAS LAS ÁREAS**

A los delegados se les permitirá, cuando sea factible, tiempo de trabajo adicional, si es necesario, para completar su trabajo debido al desempeño de sus deberes de la Unión, a discreción de la supervisión del edificio o del sitio. Queda entendido que el tiempo empleado por el Delegado en el desempeño de sus funciones no será compensado por el Empleador.

**D. Tableros de anuncios**

El Empleador ofrecerá siempre un tablero de anuncios en un lugar del edificio accesible para todos los empleados donde se podrán colocar anuncios de asuntos oficiales de la Unión del Empleador. Los tableros se usarán únicamente en los edificios donde el espacio lo permita. A menos que lo indique el Cliente, los representantes del Empleador no quitarán los materiales publicados por la Unión en el tablero de anuncios de la Unión sin la autorización previa de la Unión. La Unión reconoce que el Empleador no puede impedir que su cliente quite los materiales publicados en el tablero de anuncios de la Unión.

**ARTÍCULO VII: NORMAS**

No se deberá reducir, suspender ni restringir ninguna de las condiciones laborales, horas de trabajo, beneficios ni tarifas salariales vigentes a la fecha en que se suscribe el presente Acuerdo a causa de la celebración de dicho Acuerdo.

## ARTÍCULO VIII: CONDICIONES DE TRABAJO

### A. Uniformes

#### 1. CONDADO DE LOS ÁNGELES Y CONDADO DE ORANGE

Si el Empleador exige el uso de uniformes/guardapolvos o calzado especial de trabajo, el Empleador deberá proveer dichos uniformes y los empleados serán responsables de mantenerlos. Se entiende que las personas que deban usar los uniformes firmarán por tales uniformes/guardapolvos y serán responsables de dichas prendas en caso de pérdida o daño que no sea provocado por el uso correspondiente. Salvo por daño accidental o desgaste normal, se realizarán deducciones de nómina por las prendas perdidas/dañadas (cuando no sea por desgaste normal) por un costo predeterminado, según lo establecido con el proveedor.

#### 2. CONDADO DE SAN DIEGO

- a. Si el Empleador exige el uso de uniformes/guardapolvos o calzado especial de trabajo, el Empleador deberá proveer dichos uniformes y mantenerlos en buena condición. Sin embargo, en aquellos casos en los que los uniformes proporcionados estén hechos de material de "lavar y usar", se pueden lavar y secar de forma rutinaria con otras prendas personales y no requieren ningún tratamiento especial, como limpieza en seco, lavado diario o lavado comercial para poder para cumplir con los estándares de limpieza o apariencia establecidos por los términos del contrato, por el Empleador, por la ley o por la naturaleza del trabajo, no existe ningún requisito de que se reembolse a los empleados por el costo de mantenimiento del uniforme.
- b. Se entiende que, si los uniformes son provistos por el Empleador de un material de "lavar y usar", se emitirán no menos de tres (3) y no se requerirá depósito. El Empleador acepta que estos uniformes se mantendrán en buenas condiciones en todo momento. Los uniformes descoloridos y rasgados se reemplazarán de manera oportuna al presentar la prenda dañada, siempre que el desgaste esté directamente relacionado con el empleo.

### B. Trabajo en clasificaciones más altas

Cuando el Empleador requiera que un empleado deba cumplir funciones en dos (2) o más de las clasificaciones mencionadas en el presente Acuerdo, recibirá la tarifa de pago más alta por el tiempo trabajado de este modo. Dicho cambio de clasificación se deberá pagar a la tarifa más alta solo si el empleado trabaja fracciones superiores a cuatro (4) horas en la clasificación más alta de cualquier turno en el Condado de Los Ángeles o el Condado de Orange, o en exceso del veinticinco por ciento (25%) de su turno programado en el Condado de San Diego.

### C. Sala de Personal

El Empleador acuerda hacer todo lo posible para ofrecer a los empleados un área adecuada para conservar su vestimenta y artículos de valor. También se acuerda que el Empleador garantizará un lugar adecuado en el edificio para los períodos de almuerzo.

### D. Primeros auxilios

El Empleador acepta mantener un botiquín de primeros auxilios de emergencia en cada lugar de trabajo.

### E. Seguro por Accidentes de Trabajo y de Desempleo

Por el presente, se acepta que el Empleador deberá mantener un Seguro por Accidentes de Trabajo y de Desempleo para cada uno de los empleados cubiertos por los términos y las disposiciones del presente Acuerdo y cumplir con las leyes del Estado de California.

**F. Capacitación**

La Compañía mantendrá sus políticas actuales sobre los empleados asignados para capacitar a empleados nuevos.

**G. Subcontrataciones****1. CONDADO DE LOS ÁNGELES Y CONDADO DE ORANGE**

- a. El Empleador no subcontratará los trabajos descritos en las clasificaciones establecidas en este Acuerdo a ningún empleado, persona o compañía, salvo conforme a las disposiciones de los siguientes párrafos b y c
- b. La Unión acepta negociar con el Empleador a fin de llegar a un acuerdo mutuamente satisfactorio con respecto a permitir que el Empleador realice subcontrataciones en las siguientes condiciones:
  - (i) El trabajo que se subcontratará no es como se describe en las clasificaciones de este Acuerdo; o
  - (ii) La ubicación donde el trabajo subcontratado (incluidas las clasificaciones cubiertas) es parte de un grupo de ubicaciones que se adjudicarán como un contrato único y las ubicaciones específicas son las que se indican en los Subpárrafos (i) o (ii) a continuación.
    - A. El lugar donde se realizará el trabajo subcontratado (incluidas las clasificaciones cubiertas) se encuentra en un lugar geográfico que no está cubierto efectivamente por el Empleador o se encuentra en una situación que no permite al Empleador brindar supervisión adecuada debido a horarios o programación inusuales; o
    - B. El lugar donde el trabajo subcontratado (incluidas las clasificaciones cubiertas) se solicita específicamente en la ubicación, dado que tiene una relación existente con un contratista o individuo titular. Si dicho lugar requiere dos o más empleados de tiempo completo, tales empleados estarán cubiertos por el presente Acuerdo.
- c. Si la solicitud de subcontratación del Empleador cumple con los criterios antes mencionados, la Unión no negará su permiso para dicha subcontratación. En caso de disputas con respecto a la negación del permiso, ambas Partes acuerdan someter el asunto al procedimiento de Arbitraje Acelerado de este Acuerdo y regirse por la decisión que se tome en tal procedimiento.

**2. CONDADO DE SAN DIEGO**

- a. Se prohíbe la subcontratación de trabajos realizados tradicionalmente por el contratista, salvo en los siguientes casos:
  - (i) A los Empleadores que proporcionen a sus empleados salarios y beneficios iguales a los provistos por este Acuerdo y un procedimiento de arbitraje vinculante para la acción disciplinaria por parte de un Árbitro externo; o
  - (ii) Cuando se requiera equipo especializado, o cuando el personal de la empresa no posea la experiencia requerida para desempeñar tales funciones, siempre que ningún empleado sea desplazado de sus puestos de trabajo y que dicha subcontratación tenga carácter temporal. El derecho a subcontratar puede cubrir, entre otras, las siguientes funciones: limpieza de alfombras, limpieza de ventanas, limpieza a vapor, control de plagas, recolección de basura y mantenimiento exterior del edificio. Se entiende que el propósito de esta unidad no es evadir la unidad de negociación.

- b. El Empleador deberá proporcionar a la Unión un aviso de treinta (30) Días sobre su intención de contratar servicios. El aviso deberá incluir el alcance del trabajo, el nombre y la ubicación del contratista. El Contratante acepta que cualquier violación de este Artículo por parte del subcontratista será causa de cancelación del subcontrato.

## **H. Tiempo de viaje**

Los empleados que deban trasladarse de un empleo a otro durante sus funciones recibirán el pago correspondiente por el tiempo de viaje, salvo que ambas Partes estipulen lo contrario por escrito. Si el empleado debe utilizar su propio vehículo para transportar equipos o suministros ante la solicitud específica del Empleador, se deberán reembolsar al empleado las millas recorridas en los Condados de Orange y de Los Ángeles, según la tarifa del Servicio de Impuestos Internos (Internal Revenue Service, IRS), de acuerdo con las leyes y reglamentos del Estado de California que se refieren a dicho tiempo de viaje.

## **I. Suministros**

El Empleador acuerda proveer, mantener y reponer todos los equipos, herramientas, productos de limpieza, pulidores, trapos, cepillos, escobas, trapeadores (mopas), cera, etc., necesarios para que los empleados puedan realizar sus tareas. El Empleador deberá proveer guantes de goma cuando lo pidan los empleados asignados a la limpieza de baños y los empleados que utilizan materiales cáusticos.

## **J. Traducción**

Las reuniones y los comunicados por escrito donde se brinden normas laborales e instrucciones similares a los empleados, cuando sea posible, se traducirán, en la ciudad de San Diego, en la forma que los empleados cubiertos por este Acuerdo puedan entender en todas las áreas, al idioma español y/o a un idioma adicional, si se justifica, sujeto a la condición de que tal idioma adicional sea el idioma principal de una cantidad razonable de empleados cubiertos por este Acuerdo. Los avisos o procedimientos disciplinarios, como las advertencias (apercibimientos), también se entregarán traducidos según las mismas condiciones si los empleados afectados no hablan inglés de manera fluida.

## **K. Transferencias forzosas por solicitud del cliente**

- a. Los empleados podrán ser transferidos de un lugar de trabajo a otro a petición del cliente del Empleador. Los traslados de empleados requeridos por los clientes deberán ser confirmados por escrito por el Empleador, lo cual deberá ser verificado por la alta gerencia a petición del Sindicato, y se proporcionará o mostrará una copia de la solicitud del cliente al Sindicato. Dichos empleados serán transferidos a otro lugar de trabajo con sus tasas de salario y beneficios actuales, turno y número de horas, sin pérdida de antigüedad, sujeto a las disposiciones de este Artículo VIII.K.
- b. Se entiende que dichas transferencias no forman parte del proceso disciplinario; sin embargo, si se puede establecer que el empleado violó las reglas o políticas del Empleador, el Empleador tiene la libertad de emitir una disciplina progresiva al mismo tiempo que la transferencia. En caso de que el Empleador suspenda al empleado para una investigación disciplinaria como resultado de la solicitud del cliente, el empleado será reasignado al ser liberado de la suspensión sin goce de sueldo y se le reembolsará por completo, sujeto a las disposiciones de este Artículo VIII.K, si la investigación no establece una causa justa para la disciplina.
- c. El siguiente proceso de reasignación se aplicará a los empleados que sean desplazados como resultado de una solicitud del cliente:
  - (i) Los empleados afectados serán transferidos tan pronto como sea razonablemente posible, sin exceder los diez (10) días hábiles, a un puesto regular dentro del área o

zona salarial actual del empleado, a diez (10) millas del lugar de trabajo original si el lugar de trabajo original está en los condados de Los Ángeles o Orange, sin pérdida de horas ni cambio de turno a menos que haya un acuerdo mutuo para una mayor distancia, cambio de turno, reducción de horas o un área o zona salarial diferente. No obstante, el Empleador puede utilizar las disposiciones de las subsecciones (iv) o (v), a continuación, para transferir al empleado a un nuevo puesto regular.

- (ii) En caso de que el Empleador no tenga puestos vacantes que cumplan con los requisitos del párrafo (i) anterior, el Empleador puede ofrecerle al empleado trabajo temporal/de reemplazo o una transferencia a la siguiente zona con mayor salario dentro del mismo condado hasta que haya un puesto regular disponible.
- (iii) Mientras espera un puesto fijo, el empleado tiene la libertad de rechazar ofertas que no cumplan con los requisitos del párrafo (i); sin embargo, si el empleado rechaza cualquier puesto ofrecido por el Empleador de conformidad con los párrafos (i) o (ii) anteriores, el Empleador no tendrá obligación de compensar al empleado por las horas que se le ofreció al empleado la oportunidad de trabajar. Si el Empleador no ofrece al empleado dicha oportunidad de trabajar, tendrá la obligación de mantener al empleado en su totalidad según los Límites de Tiempo y las obligaciones de Pago Retroactivo del párrafo 3 a continuación, o hasta que el empleado:
  - 1. sea reasignado a un puesto regular que cumpla con los requisitos del párrafo (i) (según las disposiciones de la subsección (iv) o (v) a continuación, si es necesario); o
  - 2. rechace un puesto ofrecido por el Empleador que cumpla con los requisitos del párrafo (i).
  - 3. Límites de Tiempo y Obligaciones de Pago Retroactivo
    - a) Si un empleado no responde dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a una oferta de trabajo por escrito, el Empleador considerará la falta de respuesta como un rechazo de la oferta.
    - b) Si el Empleador no ofrece al empleado desplazado trabajo que comience dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha del desplazamiento, la obligación del Empleador de mantener al empleado en su totalidad comenzará a partir de la fecha del desplazamiento.
- (iv) Si no hay un puesto vacante, o no es posible un intercambio voluntario, la persona de menor antigüedad en el edificio al que se va a asignar al empleado afectado deberá ocupar el puesto del empleado que se va a transferir o el de otro empleado de menor antigüedad en un sitio alternativo, sin pérdida de ingresos ni beneficios.
- (v) En caso de que el cliente del Empleador se niegue a permitir un intercambio de un portero o mayordomo de día, el Empleador podrá colocar al portero o mayordomo de día afectado en un puesto regular de menor categoría. El empleado afectado conservará la primera preferencia para cualquier puesto de portero o mayordomo de día que esté disponible hasta que el empleado regrese a su clasificación anterior.
- (vi) Si el proceso de reasignación descrito en este documento da como resultado que el o los empleados afectados dejen un puesto vacante, dicho puesto se cubrirá mediante el proceso de publicación de empleos detallado en este Acuerdo. En el caso de un empleado que se niegue a un intercambio/transferencia o remisión a un puesto en un Área similar, el Empleador podrá colocar al empleado afectado en la lista de trabajadores temporales.

- (vii) Si el Empleador no tiene un lugar de trabajo donde la solicitud del cliente permita la reasignación del empleado desplazado, el Sindicato y el Empleador se reunirán y conferenciarán para determinar una alternativa mutuamente aceptable a las disposiciones del Artículo VIII, párrafo K.(c).

#### L. Detectores de mentiras

- a. El Empleador no exigirá ni requerirá que un empleado se someta o tome una prueba de polígrafo, un detector de mentiras o una prueba o examen similar como condición para continuar en el empleo. La prohibición de esta sección no se aplica a los trabajadores que están empleados en lugares de trabajo de clientes del Empleador que son: el gobierno federal o cualquier agencia de este o el gobierno estatal o cualquier agencia o subdivisión local del mismo, incluidos, entre otros, Condados, ciudades, distritos, autoridades y agencias.
- b. Ningún Empleador solicitará a ninguna persona que se someta a dicha prueba, o que la administre, sin antes informar a la persona por escrito en el momento en que se administrará la prueba sobre los derechos garantizados por esta Sección L.

#### M. Carga Laboral

- 1. En ningún momento, el Empleador impondrá una carga laboral irrazonable sobre los empleados. El Empleador procurará asignar las cargas laborales del lugar de trabajo del modo más equitativo posible.
- 2. En caso de disputas sobre cargas de trabajo en un lugar de trabajo, el procedimiento de resolución de disputas sobre cargas de trabajo podrá iniciarse mediante una notificación escrita del empleado al empleador. La Unión podrá iniciar el procedimiento de resolución de disputas sobre cargas de trabajo en nombre de un empleado o grupo de empleados, siempre que la notificación escrita identifique al empleado o empleados individuales en cuestión.

El Procedimiento de Resolución de Disputas sobre la Carga de Trabajo constará de los siguientes pasos: Los plazos de los pasos 1 a 4 a continuación podrán ser extendidos por cualquiera de las partes mediante 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 procederá 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 suites, 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 sea relevante, y la superficie total en pies cuadrados del área asignada al empleado(s) y, si el Empleador asigna horas específicas 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: Tutorial 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 la Unión 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 de la Unión. Si el Empleador no puede otorgar acceso a un miembro del personal de la Unión al lugar de trabajo, el Delegado Sindical o un miembro de la unidad de negociación designado por la Unión 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.

- d. 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.
  - e. Paso 5 – Queja/Agravio  
La Unión 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 por Carga de Trabajo, el Empleador, a su exclusiva discreción, podrá notificar al Sindicato por escrito que la disputa pasará inmediatamente al Paso 5.
  4. En caso de que se inicien múltiples Disputas por Carga de Trabajo en un solo lugar de trabajo, se permitirá al Empleador llevar a cabo los pasos del Procedimiento de Resolución de Disputas por Carga de Trabajo de manera grupal.
  5. El Empleador acepta que no habrá represalias contra ningún trabajador que plantee una disputa por carga de trabajo.
  6. Trabajo extra por Absentismo
    - a. Cuando se asigne trabajo adicional debido al absentismo, se asignarán horas adicionales para completar ese trabajo o se realizarán ajustes al horario normal de limpieza, siempre que sea posible. Si los trabajadores flotantes están empleados y disponibles, serán llamados para sustituir a los trabajadores que estén ausentes. A los trabajadores flotantes se les ofrecerán asignaciones de vacantes permanentes por antigüedad de conformidad con el Artículo IX y cuando ocurran vacantes permanentes
    - b. A los empleados que soliciten horas adicionales por escrito se les aumentará el tiempo, a medida que haya más tiempo disponible y cuando sea posible para el Empleador hacer la adaptación cuando los trabajadores finalicen el empleo.

## **N. Condado de San Diego: Determinaciones gubernamentales de sueldos (salaries)**

Cuando un Empleador hace una oferta o proporciona un servicio en un lugar cubierto por una determinación de sueldo (salario) de una agencia gubernamental local, estatal o federal, y esa determinación es diferente del programa de sueldos (salarios) y beneficios de este Acuerdo, entonces la determinación de sueldos (salarios) y beneficios establecida por el gobierno deberá aplicarse.

## **ARTÍCULO IX: antigüedad**

### **A. Prohibido el Favoritismo**

Bajo el presente Acuerdo, toda forma de favoritismo por alguna de las partes de este Acuerdo está prohibida. Por lo tanto, todas las preferencias de horas de trabajo, asignaciones, traslados, vacaciones, permisos y cualquier otra condición de empleo serán otorgados a base de la antigüedad u otras disposiciones de este Acuerdo, y no por favoritismo.

**B. Antigüedad y registros laborales****1. CONDADO DE LOS ÁNGELES Y CONDADO DE ORANGE**

La base para determinar la antigüedad es la duración continua del servicio del empleado con el Empleador y los contratistas predecesores. Se deberá mantener un registro de trabajo para cada empleado que muestre las fechas de empleo, el tiempo que ha pasado en diversas clasificaciones laborales y cualquier otra información pertinente a este Acuerdo.

**2. CONDADO DE SAN DIEGO**

- a. La antigüedad es el derecho que tienen los empleados a través de la duración continua del servicio en un lugar de trabajo en particular o con un Empleador en particular o en una serie de Empleadores sucesores, cualquiera que sea mayor, que da derecho al empleado a la preferencia en asuntos laborales como recortes (cesantías), reincorporaciones del recorte (cesantía), promociones (ascensos), horario y tiempo de vacaciones.
- b. La fecha de antigüedad de un empleado se define como la fecha más temprana después de la cual el empleado trabajó de manera continua para el mismo Empleador o una serie de Empleadores sucesores.
- c. Los derechos de antigüedad se perderán por las siguientes razones:
  - (i) Renuncia
  - (ii) Despido
  - (iii) Despido por parte de la empresa por un período continuo de doce (12) meses o, en el caso de despidos relacionados con COVID a partir del 1<sup>o</sup> de marzo de 2020, veinticuatro (24) meses.
- d. Jubilación
- e. Promoción fuera de la unidad después de sesenta (60) días.
- f. No presentarse a trabajar durante tres (3) días hábiles consecutivos sin previo aviso, a menos que esté fuera del control del empleado, se considerará una renuncia voluntaria. No regresar de una licencia autorizada (LOA) sin tener una extensión aprobada por escrito, a menos que esté fuera del control del empleado, se considerará una renuncia voluntaria.

**C. Antigüedad en el edificio**

Once Una vez que los empleados se encuentren ubicados en un edificio o lugar, se utilizará el tiempo de servicio para determinar la antigüedad en el edificio. Siempre que el empleado en cuestión esté calificado, la antigüedad, según lo antes definido, será el criterio para regir turnos, recortes (cesantías), reconstrucciones, promociones (ascensos) y preferencia de vacaciones en el edificio o lugar. Las asignaciones se otorgarán por antigüedad cuando exista la oportunidad de una mayor cantidad de horas permanentes. En los lugares de trabajo con varios edificios y gerencia de propiedad común, el término "edificio o lugar", según se utiliza en esta Sección C, hará referencia a la totalidad del complejo de edificios de dicho lugar de trabajo.

**D. Promociones (ascensos)**

Cuando exista una oportunidad de promoción (ascenso) en el lugar de trabajo, y con excepción de los trabajos de supervisión, los empleados acreditados con la mayor antigüedad en el lugar donde se presente la promoción (ascenso) se tendrán en cuenta primero para tal promoción (ascenso), siempre que tales empleados cumplan con los requisitos del trabajo.

**E. Traslados voluntarios****1. CONDADO DE LOS ÁNGELES Y CONDADO DE ORANGE**

- a. Los empleados del edificio o del lugar tendrán prioridad sobre los empleados nuevos para ocupar puestos vacantes o recientemente creados. La preferencia para ocupar tales vacantes se otorgará a todos los empleados existentes del Empleador.
- b. Los empleados regulares que trabajan en el Área 2 pueden solicitar por escrito el traslado al Área 1 tras completar 10,400 horas trabajadas. Los empleados regulares que trabajan en el Área 3 pueden solicitar por escrito el traslado al Área 2 tras completar 4,160 horas trabajadas. Los traslados se deben basar en la señoría (antigüedad) y la disponibilidad de los puestos en el Área deseada. Los empleados regulares tendrán prioridad en los traslados sobre los empleados de llamada, sin incluir a los empleados con derecho a reincorporación y los empleados descansados (cesanteados), y no perderán su puesto existente por solicitar un traslado. El Empleador no será responsable de controlar las horas en relación con solicitudes de transferencias voluntarias según esta Sección E.

**2. CONDADO DE SAN DIEGO**

Los trabajadores que deseen trasladarse a un lugar de trabajo o área geográfica específica podrán solicitar dicho traslado por escrito. Los trabajadores que hayan presentado solicitudes de transferencia serán considerados para los puestos vacantes por orden de antigüedad antes de que el Empleador llene los puestos vacantes desde el exterior, siempre que el trabajador cumpla con las calificaciones razonables para el trabajo, según lo determine el Empleador. A los trabajadores que soliciten un traslado a otro sitio se les pagará el salario y el nivel de beneficios vigente en ese sitio de trabajo. Un empleado transferirá su antigüedad al ser trasladado a otro sitio de trabajo, excepto por traslado disciplinario que involucre una causa justa.

**F. Empleados en período de prueba**

Los empleados estarán en período de prueba durante las primeras 1040 horas de empleo, cuyo período puede extenderse por mutuo acuerdo entre la Unión y el Empleador. Durante los primeros noventa (90) días de trabajo con un mínimo de 720 horas de empleo, los empleados no alcanzarán la antigüedad y la terminación por cualquier causa durante este período no estará sujeta a las disposiciones de Arbitraje (Artículo XXIII) de este Acuerdo. Después de los primeros noventa (90) días de trabajo, con un mínimo de 720 horas de trabajo, el empleado alcanzará la antigüedad, y la terminación estará sujeta a las disposiciones de causa justa y Arbitraje (Artículo XXIII) de este Acuerdo.

**G. Publicación de Puestos Vacantes****1. CONDADO DE LOS ÁNGELES Y CONDADO DE ORANGE**

El Empleador publicará los puestos vacantes y las promociones (ascensos) laborales conocidos en todos los lugares de trabajo donde el Empleador tenga un supervisor en sitio, durante un período de tres (3) días laborales, a fin de que los empleados puedan postularse para tales vacantes. Los empleados que se postulan para puestos de promoción (ascenso) deben estar calificados.

**2. CONDADO DE SAN DIEGO**

El Empleador publicará todos los trabajos y vacantes promocionales conocidos en un lugar de trabajo durante un período de cinco (5) días hábiles para que los empleados puedan ofertar por las vacantes en todos los lugares donde el Empleador tiene un supervisor en el sitio. Todas las publicaciones de este tipo se realizarán en el tablón de anuncios del lugar de trabajo, independientemente de cualquier otro lugar en el que el Empleador normalmente publique puestos.

## H. Reincorporación

### 1. CONDADO DE LOS ÁNGELES Y CONDADO DE ORANGE

En caso de perder una cuenta a un Empleador de no-Unión, los trabajadores descansados serán reincorporados por orden de antigüedad para cubrir vacantes y recibirán el pago correspondiente, según su antigüedad, por el lugar de trabajo que se les asigne.

### 2. CONDADO DE SAN DIEGO

La reincorporación del recorte se manejará de la siguiente manera:

- a. Los recortes y reincorporaciones se basarán en la antigüedad como se define anteriormente. Los empleados serán descansados y reincorporados después de los recortes en función de su antigüedad, siempre que el empleado con antigüedad posea la capacidad para realizar el trabajo requerido.
- b. El Empleador se comunicará con el empleado calificado de mayor antigüedad. Durante este proceso, el Empleador podrá contratar a un empleado temporal para cubrir la vacante hasta que se seleccione una persona con antigüedad.
- c. La reincorporación será por antigüedad y calificaciones según lo determine el Empleador de los que respondan.

## I. Elegibilidad para la Reincorporación

### 1. CONDADO DE LOS ÁNGELES Y CONDADO DE ORANGE

Los empleados descansados (en cesantía) serán elegibles para su reincorporación al lugar de trabajo del cual fueron descansados durante un período de doce (12) meses a partir de la fecha efectiva del recorte. Los empleados descansados (en cesantía) se pueden registrar con la Unión para trabajar como empleados adicionales o regulares de medio tiempo para un Empleador cubierto por el presente Acuerdo en el plazo de doce (12) meses. Los Empleados elegibles para la reincorporación conservarán la fecha original de contratación para los fines de antigüedad.

### 2. CONDADO DE SAN DIEGO

Todo empleado que haya estado empleado durante seis (6) meses o más y que sea descansado tendrá derecho a ser reincorporado a ese sitio, siempre que el período de despido (cesantía) no exceda de doce (12) meses.

### 3. Derecho a reincorporación debido a la pandemia por COVID

Para los empleados descansados después del 1<sup>ro</sup> de marzo de 2020 debido a COVID-19, los períodos de tiempo contractuales para la retención de la antigüedad y los derechos de reincorporación para los empleados descansados se extenderán a un total de veinticuatro (24) meses a partir de la fecha del descanso (cesantía). Las partes podrán extender este período de mutuo acuerdo por escrito para Condados específicos cubiertos por el Contrato General. La Unión acepta renunciar a todas las disposiciones del Estado de California SB93 relacionadas con la recontractación de trabajadores desplazados. Esto pretende ser una renuncia explícita en términos claros e inequívocos, según lo dispuesto por SB93. Además, la Unión acepta explícitamente renunciar a las disposiciones de reincorporación de cualquier ordenanza local o del Condado que brinde tales derechos, en la máxima medida permitida por dichas leyes, incluida específicamente la Ordenanza sobre el derecho de reincorporación de Long Beach (Ordenanza #ORD-20-0015), la Ordenanza de Derecho de Reincorporación de la Ciudad de Los Ángeles (Ordenanza #186602), la Ordenanza de Derecho de Reincorporación del Condado de Los Ángeles (Ordenanza que agrega el Capítulo 8.201 al Título 8--Regulaciones de Protección al Consumidor, Negocios y Sueldos (Salarios) del Código del Condado de Los Ángeles), y la Ordenanza de Derecho de Reincorporación de Pasadena (Código Municipal de Pasadena, Título 5, Capítulo 5.80).

**J. Desplazamientos dentro del edificio**

A excepción de lo dispuesto en la Sección K "transferencias forzadas" del Artículo VIII, la antigüedad no se utilizará con fines de desplazamientos dentro del edificio. En el Condado de San Diego, el término "Desplazamiento" aplica únicamente a las situaciones que involucren recortes (cesantías).

**K. Empleados descansados (en cesantía)**

El Empleador acuerda acumular la antigüedad de los empleados y los beneficios conjuntos durante el período de descanso (cesantía) de la siguiente manera:

1. Los empleados con menos de cinco años de antigüedad, o que se encuentren trabajando en el Condado de San Diego, tendrán derecho a un máximo de treinta (30) días.
2. Los empleados con más de cinco años de antigüedad que se encuentren trabajando fuera del Condado de San Diego tendrán derecho a un máximo de noventa (90) días.

**ARTÍCULO X: DÍAS FERIADOS**

**A. Días feriados con goce de sueldo**

- Salvo que se especifique lo contrario en el Apéndice Geográfico F para ciertas Áreas exentas, los siguientes días se observarán como feriados con goce de sueldo para todos los empleados:

<b>Días feriados – Todos los condados</b>		
Año Nuevo	Juneteenth, a partir de 2027 (no en San Diego)	Día después del Día de Acción de Gracias  (no en la Zona 1 de San Diego)  (Ver *nota para las zonas 2 y 3 de San Diego)
Día de Martin Luther King Jr (no en San Diego)	Día de la Independencia	Navidad
Día de los Presidentes	Día del Trabajo	Cumpleaños del empleado  (sólo en San Diego)
Día Memorial (Conmemorativo o Día de los Caídos)	Día de Acción de Gracias	2 días feriados flotantes  (sólo en la Zona 1 de San Diego)
<p>El día después del Día de Acción de Gracias es feriado en los condados de Los Ángeles y Orange. Sin embargo, en San Diego se aplican las subsecciones A y B a continuación:</p> <p>A. Solo en las Zonas 2 y 3, el día después del Día de Acción de Gracias es feriado si el lugar de trabajo está oficialmente cerrado; de lo contrario, este feriado se convertirá en un feriado flotante.</p> <p>B. Solo en las Zonas 1 y 2, los empleados del Programa de Nuevas Contrataciones de San Diego tienen derecho únicamente a los días feriados pagos de Año Nuevo, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Navidad. Una vez finalizado el Programa de Nuevas Contrataciones del Condado de San Diego, todos los empleados recibirán días feriados pagos según lo estipulado en el Acuerdo de la Zona en la que estén empleados.</p>		

- En caso de que un día feriado caiga en domingo, se observará el lunes siguiente. En caso de que un día feriado caiga en sábado, se observará el viernes anterior.
- En caso de que un día feriado caiga en el día libre habitual de un empleado, se le concederá al empleado un día adicional de pago o un día libre adicional con goce de sueldo por dicho día feriado. El Empleador tendrá derecho a determinar si el empleado recibe un día adicional de pago o un día libre adicional con goce de sueldo.
- El empleado debe trabajar su turno programado antes y después de un día feriado para ser elegible para el pago de días feriados. El empleado no perderá su pago de días feriados si dicha ausencia se debe a una enfermedad genuina. El Empleador puede exigir un certificado médico u otra prueba razonable de enfermedad. El Empleador ejercerá su discreción de buena fe para obtener dicha prueba.
  - Solamente condados de Los Ángeles y Orange: La oración anterior no se aplica a un (1) día feriado por año.
- A cada empleado con derecho a recibir un "Feriado Flotante" con goce de sueldo se le concederá el día libre de su elección, a menos que el Empleador no pueda cumplir con el tiempo solicitado por el empleado debido a dificultades operativas.

6. Solamente para el condado de Los Ángeles:
  - a. El turno de trabajo que comience el día feriado observado se considerará el turno feriado para todos los efectos, incluido el pago de la tarifa prima.
  - b. Cualquier empleado que reciba más días feriados que los enumerados anteriormente al 30 de abril de 2003, continuará recibiendo esos días feriados adicionales durante la vigencia de este Acuerdo.
7. Solamente para los condados de Los Ángeles y Orange: Observancia de días feriados no mencionados en este Acuerdo.
  - a. Cuando a un empleado se le niegue el acceso a su lugar de trabajo porque está cerrado por un día feriado que no está enumerado en el apéndice geográfico que cubre su lugar de trabajo, el empleado recibirá ese día feriado con goce de sueldo.
  - b. Cuando un lugar de trabajo esté cerrado por un día feriado que no está enumerado en su apéndice y a uno o más empleados se les niegue el acceso a su lugar de trabajo, pero se llame a trabajar a una cuadrilla parcial, entonces cada empleado llamado a trabajar recibirá no menos de cinco (5) horas de trabajo a razón de tiempo y medio (1½) además de su salario diario regular.
  - c. Cuando un lugar de trabajo esté cerrado por un día feriado, pero a ningún empleado se le niegue el acceso a su trabajo, ese día feriado se considerará un día laboral normal y cada empleado deberá trabajar en su turno habitual.
  - d. En los lugares de trabajo donde las ordenanzas locales establezcan normas para los días feriados u otro tiempo libre remunerado que exceda los beneficios de tiempo libre remunerado requeridos por este acuerdo, el Empleador respetará dichas normas legales.

## **B. Pago de días feriados**

1. Los días feriados con goce de sueldo no trabajados se pagarán a la tarifa habitual del empleado. Los empleados que trabajen con un horario semanal de cuarenta (40) horas deberán recibir un pago mínimo de ocho (8) horas por el día feriado, sin importar la cantidad de horas que el empleado hubiese tenido programado para trabajar el día en que se celebra tal día feriado.
2. Los días feriados con goce de sueldo trabajados se pagarán a la tarifa de tiempo y medio (1½) de las horas trabajadas, además del pago de la jornada habitual del empleado.
  - a. El turno de trabajo que comience en el día feriado observado se considerará turno feriado para todos los efectos, incluido el pago de la tarifa prima.
  - b. El Empleador no sustituirá ningún día feriado por un día libre adicional cuando la intención o el efecto sea evitar pagar a cualquier empleado la tarifa prima por todas las horas trabajadas en un día feriado.
  - c. Solamente en los condados de Los Ángeles y Orange: A cualquier empleado que sea llamado a trabajar en un día feriado establecido se le garantizará una jornada laboral completa. A dicho empleado no se le exigirá que trabaje menos de su turno regular y se le pagará de acuerdo con las disposiciones de este Párrafo 2.
  - d. Solamente en el condado de Los Ángeles: Los días feriados no trabajados se contarán como tiempo trabajado para el propósito de calcular las horas extra, a menos que el día feriado caiga en el día libre regular del empleado.

## **C. Horario alternativo**

1. Sujeto a la aprobación del cliente del Empleador, el Empleador se esforzará por programar fines de semana feriados de tres (3) días si esto se puede lograr sin impacto económico para el cliente del Empleador.

**ARTÍCULO XI - VACACIONES****A. CONDADO DE ORANGE****1. Beneficios de vacaciones**

Los empleados acumularán beneficios de vacaciones prorrateados de acuerdo con el siguiente horario:

0-24 meses de empleo:	.417 del día por mes
25-84 meses de empleo:	.833 del día por mes
Más de 48 meses de empleo:	1.25 del día por mes

Por el presente documento, la Unión exime al Empleador de todo agravio (queja) pendiente o futura con respecto a la acumulación de vacaciones antes del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2008. Esto no se aplicará a casos pendientes en relación con la liquidación de vacaciones cuando ha habido un cambio de contratistas.

**2. Períodos vacacionales**

Los períodos de vacaciones deberán ser rotativos entre los empleados y deberán tomarse en el momento que menos interfiera con las operaciones comerciales del Empleador, según la opinión y el criterio del Empleador, el empleado y la Unión, pero la preferencia será acorde a la antigüedad del edificio. Sujeto a la aprobación del empleado, la Unión y el Empleador, el empleado podrá recibir el pago por vacaciones en lugar del permiso (licencia) de vacaciones. Si se aprueba, dicho pago se deberá realizar en el plazo de treinta (30) días.

**3. Efecto de las ausencias al trabajo**

En caso de que se otorgue al empleado un permiso (licencia) de ausencia, la fecha de su aniversario, para determinar la elegibilidad de las vacaciones se modificará agregando a tal fecha el período de dicho permiso (licencia). Los empleados que queden descansados (cesantes) por reducción de personal y sean reincorporados en el plazo de treinta (30) días, se considerarán, solo una (1) vez en el período de un (1) año, empleados sin interrupción para sus derechos de vacaciones.

**4. Pago de vacaciones**

Los empleados tendrán la opción de recibir el pago completo de las vacaciones antes de comenzar las vacaciones anuales.

**5. Créditos por vacaciones**

Los créditos por vacaciones se medirán según las horas programadas habituales del empleado. Sin embargo, si el horario laboral del empleado se cambia de forma definitiva, las vacaciones se medirán según las horas promedio trabajadas o acreditadas anualmente.

**6. Elegibilidad**

La elegibilidad de un empleado para sus vacaciones se determinará según la fecha de la última contratación. Las vacaciones se tomarán o se pagarán en cualquier momento después de la fecha aniversario de empleo, pero antes de la siguiente fecha aniversario de empleo. Las vacaciones no serán acumulables.

**7. Efecto de los días feriados**

Siempre que un día feriado se celebre durante el período de vacaciones del empleado y dicho día feriado hubiese sido con goce de sueldo si no estuviera de vacaciones al momento que ocurra, el empleado recibirá el pago por un día extra o un día feriado adicional con goce de sueldo, según su preferencia.

**8. Cambio de Empleador**

Cuando un Empleador se hace cargo de la cuenta de un contratista de la Unión, acuerda reconocer la antigüedad, el servicio anterior y las vacaciones acumuladas. El contratista saliente pagará las vacaciones prorrateadas que le corresponden en el último cheque de pago. El Empleador sucesor pagará el saldo pendiente al momento en que las vacaciones se acumulen y se tomen y, además, reconocerá y concederá la totalidad del tiempo libre que corresponda, según lo establece este Artículo XI. Se acuerda que, en ningún momento, el empleado recibirá más tiempo de vacaciones que el que le corresponda según las disposiciones del presente Artículo XI.

**B. CONDADO DE LOS ÁNGELES**

**1. Beneficios de vacaciones para los empleados actuales**

- a. Salvo que se especifique lo contrario en el Apéndice F, Áreas geográficas, los empleados recibirán beneficios de vacaciones con goce de sueldo, de acuerdo con el siguiente cronograma:

<u>Meses de Empleo</u>	<u>Días de vacaciones pagadas por mes</u>
0-12	.417
13-48	.833
Más de 48*	1.25

\*Los empleados del Área 1, después de 168 meses de empleo, acumularán vacaciones a una tasa de 1.67 días por cada mes de servicio .

Los lugares de trabajo que brinden más vacaciones que las antes mencionadas, o que se brinden según los beneficios de vacaciones del área geográfica aplicable, a partir del 30 de abril de 2012, continuarán brindando tales beneficios adicionales con goce de sueldo durante la vigencia del presente Acuerdo.

- b. Si un día feriado coincide con el período de vacaciones de un empleado, el empleado recibirá un día de vacaciones adicional con goce de sueldo.
- c. Ningún empleado que reciba beneficios vacacionales más favorables que los previstos en este Artículo XI al momento de firmar este Acuerdo podrá ver reducidos dichos beneficios vacacionales.
- d. Para los efectos de este Artículo XI, empleo significará el total de meses de empleo del empleado a partir de su fecha original de contratación, tal como se define en el Artículo IX.
- e. Todo el tiempo perdido en el empleo debido a una causa razonable, como enfermedad o emergencia, se considerará, sujeto al Artículo XI, como tiempo trabajado para los efectos de determinar el total de meses de empleo del empleado.

**2. Períodos de vacaciones**

- a. Los empleados podrán tomar vacaciones en cualquier momento durante el año, siempre que haya mutuo acuerdo entre el Empleador y el empleado que lo solicita.

- b. Los empleados podrán tomar sus vacaciones en semanas no consecutivas a elección del empleado, siempre que haya mutuo acuerdo entre el Empleador y el empleado.
- c. Todas las solicitudes de vacaciones se deben realizar por escrito al Empleador y el empleado debe recibir la verificación por escrito en los diez (10) días laborales posteriores a la presentación de dicha solicitud por parte del empleado.

### **3. Pago de vacaciones**

- a. Todos los empleados recibirán los beneficios de vacaciones de acuerdo con las disposiciones de este Artículo XI.
- b. Los empleados recibirán el cheque de pago de las vacaciones el día de pago inmediatamente anterior al día en que los empleados comiencen sus vacaciones.
- c. El pago de cada semana de vacaciones será equivalente a los ingresos semanales habituales del empleado al momento en que se tomen las vacaciones. A los fines de este párrafo, los ingresos semanales habituales se definirán como la tarifa de pago por hora más los diferenciales de turno y/o los pagos especiales que el empleado reciba, según la cantidad de horas que trabaje habitualmente al momento en que tal empleado recibe el cheque de pago por las vacaciones. Si el empleado no mantuvo un cronograma de trabajo habitual durante el mes anterior al momento cuando recibe sus vacaciones, el pago de las vacaciones se basará en la cantidad promedio de horas trabajadas en el período desde la última fecha aniversario de empleo.
- d. El pago de las vacaciones de los empleados extra se basará en la cantidad promedio de horas trabajadas en el período desde la última fecha aniversario de empleo.

### **4. Vacaciones prorrateadas para los empleados despedidos**

- a. Los empleados cuya relación laboral con el Empleador finalice después de los treinta (30) días de empleo por cualquier motivo recibirán beneficios de vacaciones prorrateadas de la siguiente manera:
  - i. Se deberá determinar la duración del servicio del empleado: A los fines de este Artículo XI, servicio significará la cantidad total de meses de empleo del empleado con el Empleador o el período desde su fecha original de contratación, según se define en el Artículo IX.
  - ii. Se deberá determinar la tasa de acumulación de vacaciones del empleado: Según la cantidad de días de vacaciones con goce de sueldo a la que tenga derecho el empleado, en función del Anexo geográfico bajo el cual trabaja, la tasa de acumulación será un porcentaje de un (1) año de trabajo, a partir de la fecha aniversario de empleo anterior del empleado.

### **5. Salud y bienestar y contribuciones de pensiones para los empleados en período de vacaciones**

- a. El Empleador realizará el pago correspondiente al Fideicomiso (Fondo Fiduciario) de Salud y Bienestar para los Empleados de Servicio de California (California Service Employees Health and Welfare Trust Fund) en nombre de todos los empleados que estén de vacaciones. Los pagos a dicho Fideicomiso (Fondo Fiduciario) se basarán en las horas que el empleado trabaja habitualmente.
- b. El Empleador realizará el pago correspondiente al Fideicomiso (Fondo Fiduciario) Nacional de Pensiones para la Industria de SEIU en nombre de todos los empleados que estén de vacaciones. El pago a este Fideicomiso (Fondo Fiduciario) se basará en la cantidad de horas por las que el empleado ha recibido el pago por vacaciones.

**C. CONDADO DE SAN DIEGO****1. Beneficios de vacaciones****a. Zona 1:**

Un empleado cubierto por este Acuerdo, que haya sido empleado continuamente por el Empleador, por un período de un (1) año, tendrá derecho a vacaciones anuales de siete días hábiles con goce de sueldo, y doce (12) días hábiles después de dos años de empleo, y por un período de cinco (5) años, tres (3) semanas, quince (15) días hábiles, y después de quince (15) años de empleo, cuatro (4) semanas, veinte (20) días hábiles. A cualquier empleado cuyo empleo sea despedido se le pagará su tiempo de vacaciones prorrateado. Cualquier empleado que actualmente esté recibiendo beneficios de vacaciones superiores a los enumerados anteriormente tendrá derecho a recibir dichos beneficios superiores.

**b. Zonas 2 y 3:**

El empleado cubierto por este Acuerdo, que haya sido empleado de manera continua por el Empleador durante un período de un (1) año, tendrá derecho a vacaciones anuales de una (1) semana, cinco (5) días hábiles con goce de sueldo y diez (10) días hábiles después de tres (3) años de empleo. Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo que hayan completado cinco (5) años de empleo tendrán derecho a quince (15) días de vacaciones pagadas por año.

**2. Períodos de vacaciones**

Los períodos de vacaciones deberán ser rotativos entre los empleados y deberán tomarse en el momento que menos interfiera con las operaciones comerciales del Empleador, según la opinión y el criterio del Empleador, pero la preferencia será acorde a la antigüedad en el edificio. Se entiende que esto se refiere al número de empleados que pueden ausentarse y no debe interpretarse en el sentido de que la empresa puede designar períodos en los que no se pueden tomar vacaciones.

**3. Solicitudes de vacaciones**

Las solicitudes de vacaciones de los empleados no se denegarán injustificadamente; sin embargo, las solicitudes de vacaciones de los empleados deben recibirse por escrito no menos de quince (15) días hábiles a partir de las vacaciones previstas. El Empleador acepta notificar al empleado por escrito dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la solicitud del empleado, ya sea que la solicitud se conceda o no, sujeto a otros textos contenidos en este Acuerdo. Si el empleado solicita representación de la Unión con respecto a las vacaciones, el Empleador acepta reunirse y consultar con el representante de la Unión.

**4. Impacto del permiso (licencia) de ausencia**

En caso de que se otorgue al empleado un permiso (licencia) de ausencia, la fecha de su aniversario, para determinar la elegibilidad de las vacaciones se modificará agregando a tal fecha el período de dicho permiso (licencia).

**5. Impacto de Recortes (despidos, descansos)**

Los empleados que queden descansados (cesantes) por reducción de personal y sean reincorporados en el plazo de treinta (30) días, se considerarán empleados sin interrupción para sus derechos de vacaciones.

**6. Pago de vacaciones**

Los empleados tendrán la opción de recibir el pago completo de las vacaciones antes de comenzar las vacaciones anuales.

**7. Créditos por vacaciones**

Los créditos por vacaciones se medirán según las horas programadas habituales del empleado. Sin embargo, si el cronograma laboral del empleado se cambia de forma definitiva, las vacaciones se medirán según las horas promedio trabajadas o acreditadas anualmente.

**8. Fecha de contratación**

La elegibilidad de un empleado para sus vacaciones se determinará según la fecha de la última contratación. Las vacaciones se tomarán en cualquier momento después de la fecha aniversario de empleo, pero antes de la siguiente fecha aniversario de empleo. Las vacaciones no serán acumulables.

**9. Días feriados durante Vacaciones**

Siempre que un día feriado se celebre durante el período de vacaciones del empleado y dicho día feriado hubiese sido con goce de sueldo si no estuviera de vacaciones al momento que ocurra, el empleado recibirá el pago por un día extra o un día adicional de vacaciones con goce de sueldo, según su preferencia.

**10. Cambios de Contratista**

Cuando un Empleador se hace cargo de la cuenta de un contratista de la Unión, acuerda reconocer la señoría (antigüedad), el servicio anterior y las vacaciones acumuladas. El contratista saliente pagará las vacaciones prorrateadas que le corresponden en el último cheque de pago. El Empleador sucesor pagará el saldo pendiente al momento en que las vacaciones se acumulen y se tomen y, además, reconocerá y concederá la totalidad del tiempo libre que corresponda, según lo establece este Artículo. Se acuerda que, en ningún momento, el empleado recibirá más tiempo de vacaciones que el que le corresponda según las disposiciones del presente Artículo.

**ARTÍCULO XII: TIEMPO PERDIDO – CONDADO DE LOS ÁNGELES Y CONDADO DE ORANGE**

El tiempo de empleo perdido por motivos razonables, como enfermedades o emergencias, hasta noventa (90) días, se considerará tiempo trabajado a fin de determinar la cantidad total de meses de empleo del empleado, siempre que el empleado afectado tenga cinco (5) años de antigüedad.

El tiempo de empleo perdido por motivos razonables, como enfermedades o emergencias, hasta sesenta (60) días, se considerará tiempo trabajado a fin de determinar la cantidad total de meses de empleo del empleado, siempre que el empleado afectado tenga dos (2) años de antigüedad.

El tiempo de empleo perdido por motivos razonables, como enfermedades o emergencias, hasta treinta (30) días, se considerará tiempo trabajado a fin de determinar la cantidad total de meses de empleo del empleado, siempre que el empleado afectado tenga un (1) año de antigüedad.

**ARTÍCULO XIII: HORARIOS****A. Día de trabajo**

El día de trabajo se desarrollará en ocho (8) horas dentro de nueve (9) horas consecutivas, salvo que se acuerde otros arreglos por escrito de mutuo acuerdo entre la Unión, el empleado y el Empleador. La semana de trabajo se desarrollará en cinco (5) días de trabajo, en siete (7) días consecutivos. Se acuerda que dichos días serán consecutivos. Sin embargo, se podrán crear cronogramas alternativos de mutuo acuerdo, siempre que se analicen de manera individual sin sentar precedentes. Ambas partes deberán ser razonables con respecto al acuerdo en dichas ocasiones.

**B. Sobretiempo**

Se considerará sobretiempo el tiempo trabajado después de las ocho (8) horas en cualquier día, o después de las cuarenta (40) horas en cualquier semana, y dicho sobretiempo se deberá pagar a la tarifa de tiempo y medio. En la medida de lo posible, el sobretiempo se asignará a los empleados según su antigüedad.

**C. Conversiones de horas de trabajo a tiempo completo****1. CONDADO DE LOS ÁNGELES Y CONDADO DE ORANGE**

El Empleador y la Unión acuerdan establecer por eliminación, días de trabajo de ocho (8) horas para los empleados de la unidad de negociación. Dichas conversiones se registrarán por la antigüedad con el objetivo de establecer períodos de trabajo de ocho (8) horas cuando sea posible, según los requisitos de limpieza de los clientes del Empleador.

**2. CONDADO DE SAN DIEGO**

- a. El Empleador acepta trabajar con la Unión en un programa para hacer la transición de los lugares de trabajo a turnos de ocho (8) horas, donde dichos turnos aún no existan y donde sea factible. Se entiende que dicho programa tendrá en cuenta las necesidades operativas del Empleador y del Cliente del Empleador. Además, cuando los clientes del Empleador se resistan a dichos turnos antes mencionados, el Empleador acuerda hacer todo lo posible para obtener el acuerdo de dichos clientes para dichos turnos. Nada en este documento se interpretará como una garantía de horas diarias o semanales.
- b. El Empleador acepta que no participará en prácticas de contratación diseñadas para eludir o reducir la capacidad del empleado para calificar para los beneficios. La intención de esta sección es maximizar, siempre que sea posible, las horas de trabajo disponibles para promover la estabilidad de los empleados a través de mayores ganancias y beneficios.

**D. Recesos para descansar****1. CONDADO DE LOS ÁNGELES Y CONDADO DE ORANGE**

Se deberá permitir a cada empleado descansar por un período de no menos de diez (10) minutos en cada período de trabajo de cuatro (4) horas, o la mayor parte de estas, según la ley. Estos recesos para descansar se incluirán dentro del turno regular de cada empleado y no se aplicarán deducciones (retenciones) de su salario. Cada empleado tendrá derecho a un receso para comer de media (1/2) hora sin goce de sueldo.

**2. CONDADO DE SAN DIEGO**

Se deberá permitir a cada empleado descansar por un período de no menos de diez (15) minutos en cada período de trabajo de cuatro (4) horas, o la mayor parte de estas. Estos recesos para descansar se incluirán dentro del turno regular de cada empleado y no se aplicarán deducciones (retenciones) de su salario. Cada empleado tendrá derecho a un receso para comer de media (1/2) hora sin goce de sueldo después de 4 horas de trabajo. Los descansos y los recesos para comer se establecerán de la siguiente manera: Descanso de 15 minutos después de 2 horas de trabajo continuo, 30 minutos para comer después de 4 horas de trabajo y un descanso de 15 minutos tomado 2 horas después del final del período de comida.

**E. Pago por presentarse a trabajar**

Los empleados programados a trabajar por el Empleador y que se presenten a trabajar en las horas programadas, pero que el Empleador no les permita trabajar, recibirán el pago del cincuenta por ciento (50%) de las horas del turno programado para presentarse a trabajar. En el Condado de San Diego, se aplicarán las excepciones a este requisito que se encuentran en la Sección 5(C) de la Orden IWC No. 5-2001

**F. Cierres totales**

En caso de que en un lugar de trabajo el cliente del Empleador tenga un cierre total y elimine o reduzca sus requisitos de limpieza durante el período de cierre, el Empleador puede dejar descansados a los empleados que tengan asignado ese lugar de trabajo. El período de descanso (cesantía) de los empleados se realizará en virtud de la antigüedad, según lo previsto en el Artículo IX, "Antigüedad en el edificio", del presente Acuerdo. Los Empleados que son descansados debido al cierre de un lugar de trabajo pueden tomar ese recorte (cesantía) como vacaciones y se les pagará por ese tiempo en la medida que el empleado tenga beneficios de vacaciones acumuladas. Los empleados tendrán la opción de trabajar para el Empleador como empleados temporales hasta que finalice el período de cierre en el lugar de trabajo del empleado.

**ARTÍCULO XIV: SUELDOS (SALARIOS)****A. INSTALACIONES DE ATENCIÓN MÉDICA CUBIERTAS**

El empleador cumplirá con la Sección 1182.14 del Código Laboral que establece las tasas salariales mínimas para los centros de atención médica.

**B. CONDADO DE SAN DIEGO Y CONDADO DE ORANGE****1. Tarifa mínima**

La tarifa de pago mínima para todas las personas cubiertas por el Acuerdo será aquella establecida en el Plan de Sueldos (Salarios) determinado en el Apéndice F. Si una tarifa de pago mínima para alguna clasificación de trabajo no se establece específicamente en el Plan de Sueldos (Salarios), el sueldo será la tarifa establecida por el acuerdo entre el Empleador y la Unión.

**2. Pago por horas trabajadas**

Los empleados que trabajen menos de ocho (8) horas en cualquier día laboral deberán recibir el pago solo por las horas trabajadas, salvo que se les garantiza un pago mínimo por cuatro (4) horas de un (1) solo llamado del Empleador para realizar trabajo especial o de emergencia.

**3. Pago de sueldos (salaries)****a. CONDADO DE ORANGE**

Los pagos de sueldos (salaries) se harán el sexto (6) día de trabajo tras el cierre del período de pago mediante un cheque comprobante o tarjeta de débito/cajero automático, que deberá mostrar la cantidad total de horas trabajadas y una lista detallada de todas las deducciones (retenciones) realizadas sobre dicho pago. Si el sexto (6) día laboral coincide con un fin de semana, los cheques o la tarjeta de débito/cajero automático se entregarán el lunes posterior. El período de pago puede ser una vez por semana, cada quince días o dos veces por mes (a partir del 1<sup>ro</sup> de septiembre de 2012) a criterio del Empleador. En el caso de las tarjetas de débito o cajero automático, los empleados recibirán la lista detallada de deducciones (retenciones) por correo electrónico.

**b. CONDADO DE SAN DIEGO**

- i. Todos los pagos de sueldos (salaries) se realizarán el quinto (5to) día laboral (o la práctica actual) posterior al cierre del período de pago mediante comprobante de cheque o cualquier otro medio permitido por la ley. Siempre que el empleado dé su consentimiento a cualquier otro medio que no sea el cheque en papel, que deberá mostrar el número total de horas trabajadas y una lista detallada de todas las deducciones (retenciones) hechas de allí. Si el quinto (5) día laboral coincide con un fin de semana, los cheques se entregarán el lunes posterior.

Si el día de pago ocurre en fin de semana, el Empleador hará esfuerzos razonables para pagar el viernes anterior. Tras la notificación por parte de la Unión de un error en cualquier cheque de pago que resulte en que el empleado reciba menos de todos los sueldos (salarios) a los que tiene derecho, el Empleador pagará todo el dinero adeudado al empleado o notificará a la Unión de una disputa dentro de los tres (3) días laborables.

- ii. Los períodos de nómina pueden ser semanales, cada dos (2) semanas o quincenales, según lo determine el Empleador.
- iii. En los edificios donde los empleados trabajan en un turno de tarde/noche los domingos, el Empleador hará todo lo posible, sujeto a las consideraciones operativas del Empleador, para cambiar a un turno de mañana cuando la Unión notifique que los empleados en un lugar de trabajo en particular así lo desean.
- iv. En caso de que haya una pausa, suspensión o reversión del sueldo (salario) mínimo legal, los elementos salariales específicos de San Diego de este Acuerdo pueden reabrirse a opción del Empleador dentro de los treinta días anteriores a la pausa, suspensión, o retroceder con el fin de negociar sueldos (salarios).

#### **4. Inspección de registros de pagos de sueldos (salarios)**

Tras solicitud razonable de un representante la Unión, el Empleador pondrá a su disposición las tarjetas de registro horario, los registros de nómina y las hojas de asistencia actuales de hasta seis (6) meses atrás.

#### **5. Incrementos de tiempo**

El tiempo de trabajo (salvo el sobretiempo) no se calculará en unidades inferiores a un cuarto (1/4) de hora por turno. El sobretiempo se calculará según el tiempo real trabajado.

#### **6. Provisión de vehículos**

Todos los vehículos que se utilicen para transportar herramientas y equipos para las cuadrillas que realizan encerados serán provistos por el Empleador, salvo que en adelante se disponga lo contrario.

### **C. CONDADO DE LOS ÁNGELES**

#### **1. Escalas de sueldo (salario) mínimo**

1. Las escalas de sueldo (salariales) y los beneficios económicos en cada uno de los apéndices geográficos del presente Acuerdo son escalas de sueldo (salariales) y beneficios económicos mínimos para cada área geográfica. Ninguna sección de este Acuerdo se interpretará como prohibición al Empleador de pagar tarifas de sueldos (salariales) más altas o beneficios adicionales que los establecidos en este Acuerdo.
2. Cuando el Empleador se haga cargo de empleados que ya estén cubiertos por los términos de este Acuerdo, pero que estén trabajando en un lugar de trabajo donde se otorgan tarifas de sueldos (salariales), diferenciales especiales de turno u otros beneficios superiores a los establecidos en el presente Acuerdo, ya sea conforme a las prácticas existentes o según otro acuerdo de negociación colectiva, tales empleados continuarán recibiendo dichas tarifas de sueldo (salariales), diferenciales de turno especiales y/u otros beneficios.

## 2. Tarifa inicial

El Empleador y la Unión acuerdan que todos los empleados contratados después del 1 de mayo de 2012 comenzarán con la tasa inicial apropiada para su Área según lo dispuesto en el Apéndice F, Áreas Geográficas y recibirán los aumentos salariales programados para esa Área por un período de doce (12) meses a partir de su fecha de contratación, momento en el cual su tasa salarial se elevará a la tasa salarial mínima por hora del Área apropiada para su clasificación, en la medida en que dicho salario mínimo por hora pueda exceder la tasa inicial.

## 3. Edificios pequeños y exclusiones de tamaño

1. A partir del 1<sup>o</sup> de mayo de 2012, los lugares de trabajo que no sean complejos ni edificios múltiples, que tengan menos de 100 000 pies cuadrados de espacio neto que se pueda limpiar y donde los empleados tengan programado un total de 26 horas o menos de trabajo nocturno por turno, estarán cubiertos por las disposiciones del Apéndice F del Área 3 del Condado de Los Angeles en general, independientemente de su ubicación real.
2. A partir del 1<sup>o</sup> de mayo de 2012, los lugares de trabajo que sean lugares de trabajo con un solo inquilino, que tengan menos de 150 000 pies cuadrados de espacio neto que se pueda limpiar y donde los empleados tengan programado un total de 40 horas o menos de trabajo nocturno por turno, estarán cubiertos por las disposiciones del Apéndice F del Área 3 del Gran Condado de Los Angeles ("Gran Los Angeles"), independientemente de su ubicación real.
3. En los lugares de trabajo con varios edificios con administración de propiedad común, los términos "ubicación de trabajo" tal como se utilizan en este Acuerdo significarán todo el complejo de edificios en ese lugar de trabajo para los fines de esta Sección C. Un usuario inquilino único puede definirse como auto gestionado o administrado por un tercero, con un inquilino que utiliza todo el espacio que se puede limpiar.
4. En el caso de que el Empleador utilice las exclusiones de edificios pequeños, los empleados que trabajen como empleados permanentes en los lugares de trabajo afectados descritos en este documento, a partir del 30 de abril de 2012, serán "protegidos" y continuarán recibiendo los niveles de salario y beneficios originalmente requeridos para su área geográfica durante el plazo de este Acuerdo. Esto incluirá todos los aumentos salariales y todos los aumentos de la tasa de salario mínimo requeridos en el Apéndice F (por ejemplo, un empleado del Área 2 continuaría recibiendo los salarios y beneficios del Área 2) para el área geográfica real de sus lugares de trabajo.

## 4. Tarifas primas por turno y domingos

Todas las ubicaciones de trabajo actuales y nuevas en el Área Geográfica 1, o cualquier ubicación de trabajo en otras Áreas Geográficas que proporcionaron un pago adicional por el trabajo en domingo y/o un diferencial de turno al 30 de abril de 2012, proporcionarán dichos pagos adicionales y/o diferenciales, durante la vigencia de este Acuerdo, bajo las siguientes condiciones:

Todo empleado que trabaje el cincuenta por ciento (50%) de sus horas, o más, entre la medianoche y las 8:00 a.m. recibirá un pago adicional por turno de veinte centavos (20¢) por hora por todo su turno.

El período de almuerzo, aunque no sea pago, se considerará como tiempo trabajado a los efectos de determinar si un empleado ha trabajado el cincuenta por ciento (50%) de sus horas, o más, entre la medianoche y las 8:00 a.m.

Este pago adicional por turno, cuando corresponda, se incluirá en la tasa de pago base del empleado a los efectos de calcular las horas extras o sobretiempo.

Los empleados (que no sean encargados de seguridad o empleados de tiendas minoristas) que trabajen los domingos recibirán una prima por turno de domingo de cincuenta centavos (50¢) por hora, por todas las horas trabajadas el domingo o por la totalidad de su turno si dicho turno comienza el domingo.

## **5. Pago de sueldos (salaries)**

1. Todos los salarios se pagarán con cheque, o tarjeta de débito/cajero automático. Dicho cheque, o tarjeta de débito/cajero automático, especificará la cantidad total de horas trabajadas e incluirá el detalle de todas las deducciones (retenciones). En el caso de las tarjetas de débito o cajero automático, los empleados recibirán la lista detallada de deducciones (retenciones) por correo electrónico.
2. Los sueldos (salaries) podrán ser pagados una vez por semana, cada quince días o dos veces por mes (a partir del 1 de septiembre de 2012) a criterio del Empleador.
3. En ningún caso se cambiará el período de pago cuando la intención o el efecto sea evitar el pago de sobretiempo.

## **6. Unidad de tiempo de trabajo**

La unidad de tiempo de trabajo mínima será un cuarto (1/4) de hora. Si un empleado trabaja menos de quince (15) minutos, se considerará como un cuarto (1/4) de hora completo.

## **7. Disponibilidad de cheques de pago**

1. Los cheques de pago estarán disponibles en el lugar de trabajo o se enviarán por correo al empleado, o bien, el empleado puede, según su elección, recoger su propio cheque cuando lo desee en el lugar de trabajo del Empleador. En caso de que el empleado elija recoger su propio cheque cuando lo desee en el lugar de trabajo del Empleador, el Empleador acuerda publicar un horario para recoger el cheque y proporcionar al empleado y la Unión una copia de dicho horario.
2. Los cheques de pago estarán disponibles para el empleado o se enviarán por correo antes de cuatro (4) días laborales después del cierre del período de pago. Cada empleado será notificado cuando finalice su período de pago.
3. Los empleados Nuevos Contratados tendrán derecho a solicitar y recibir el sueldo (salario) de hasta una (1) semana por todas las horas trabajadas antes de completar su primer período de pago programado.
4. Tras la notificación por parte de la Unión de un error en cualquier cheque de pago que resulte en que el empleado reciba menos de todos los sueldos (salaries) a los que tiene derecho, el Empleador pagará todo el dinero adeudado al empleado o notificará a la Unión de una disputa dentro de los tres (3) días laborales. El Empleador acuerda adelantar al empleado, como máximo, el monto de los sueldos (salaries) en disputa, hasta verificar tales montos en disputa.

## **8. Pago por viajes**

1. Los empleados que tengan que trasladarse de un lugar de trabajo a otro mientras estén realizando sus tareas asignadas recibirán el pago por todo el tiempo que transcurra mientras se trasladen entre tales lugares, además de las horas efectivamente trabajadas en los distintos lugares de trabajo.

2. El tiempo de viaje, según se define en el Párrafo 1 de la presente Sección 8, se contará como tiempo trabajado a los fines del cómputo del total de horas diarias y semanales trabajadas además de la prima de sobretiempo, si corresponde.
3. Para determinar el tiempo trabajado para el Empleador, el período de empleo comenzará en el momento en que el empleado deba presentarse en la oficina del Empleador o en el lugar de trabajo, lo que ocurra antes, e incluirá el tiempo utilizado para trasladarse desde un lugar de trabajo hasta la oficina, si así lo solicita el Empleador.

## **9. Pago por el uso del vehículo particular del empleado**

1. Cada empleado que deba usar su propio vehículo para trasladar algún equipo o insumos entre distintos lugares, a pedido del Empleador, será reembolsado por el uso del vehículo por cada milla recorrida que se le solicite a la tarifa establecida por el Servicio de Impuestos Internos (IRS) del Departamento del Tesoro de EE. UU. Cuando el IRS aumente el monto de reembolso de las millas exentas de declaración como ingreso, el Empleador aumentará la tarifa de reembolso de las millas de manera equivalente a las nuevas pautas del IRS, con vigencia a partir del 1<sup>o</sup> de enero del año en que se realice el ajuste.
2. Todos los pagos realizados al empleado en concepto de reembolso por el uso de su propio vehículo se pagarán en cada período de pago, ya sea mediante un cheque por separado o junto con el cheque de pago de la nómina, detallando el monto de tal reembolso en los talones de cheque de nómina.
3. El Empleador deberá ofrecer cobertura de seguro de responsabilidad civil sobre bienes de terceros en los vehículos de los empleados que deban utilizar su vehículo particular a pedido del Empleador para realizar su trabajo. Si el Empleador no ofrece dicha cobertura de seguro, el Empleador asumirá total responsabilidad por los daños al vehículo, y acuerda pagar y ser responsable de los honorarios legales, los gastos judiciales o los daños incurridos por el empleado por el uso de su vehículo particular durante la realización de su trabajo.
4. En caso de que un empleado reciba una multa mientras utiliza su propio vehículo a pedido del Empleador, la Unión y el Empleador investigarán las circunstancias de la multa. Mediante un acuerdo mutuo entre la Unión y el Empleador, se determinará si la responsabilidad del pago recaerá sobre el Empleador o el empleado.

## **10. Inspección de registros**

1. La Unión tendrá derecho a inspeccionar el cheque de pago de cualquier empleado que esté cubierto bajo este Acuerdo una vez que el banco devuelva el cheque de pago al Empleador.
2. La Unión tendrá derecho a inspeccionar y auditar, en las instalaciones del Empleador donde generalmente se guarden tales registros, todos los registros de nómina, hojas de horarios y todo otro registro, papel o documento del Empleador en relación con los términos y condiciones de este Acuerdo. En caso de que los resultados de tal inspección o auditoría indiquen que el Empleador no ha cumplido con los términos o condiciones de este Artículo XV, el Empleador será responsable del costo de tal auditoría, incluidos los honorarios legales; tales gastos no superarán el quince por ciento (15%) de la obligación o deuda.
3. El Empleador deberá tener disponibles registros que establezcan el número de horas trabajadas, la ubicación del trabajo y la información completa de la nómina individual de cada empleado trimestralmente.
4. El Empleador proporcionará a la Unión anualmente una lista con los permisos (licencia) de enfermedad y la acumulación de vacaciones de cada empleado.

5. Además, el Empleador acuerda que, ante la solicitud por escrito de un empleado, el Empleador brindará la información de referencias en relación con el empleo y demás cuestiones laborales que soliciten formalmente individuos u organizaciones gubernamentales o comerciales o posibles Empleadores.

#### **D. TODOS LOS CONDADOS - USO DE TELÉFONOS CELULARES**

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.

### **ARTÍCULO XV: PERMISO (LICENCIA) DE ENFERMEDAD**

#### **A. Elegibilidad**

##### **1. CONDADO DE LOS ÁNGELES Y CONDADO DE ORANGE**

###### **a. Primer (1<sup>er</sup>) año de empleo**

A partir del 1<sup>o</sup> de julio de 2015, los empleados que han trabajado durante treinta (30) días o más, en el plazo de un año desde el comienzo de su empleo, tienen derecho a días con permiso (licencia) de enfermedad con goce de sueldo conforme a la ley de California. Los empleados acumularán permiso (licencia) de enfermedad con goce de sueldo a razón de una (1) hora por cada treinta (30) horas trabajadas.

La acumulación total del permiso (licencia) de enfermedad con goce de sueldo de los empleados en el primer (1) año de empleo no deberá exceder las cuarenta y ocho (48) horas o los seis (6) días, lo que sea mayor, y se podrá mantener para el siguiente año de empleo.

- i. Lo siguiente se aplicará a los empleados a quienes se les pague al menos el 130 % del salario mínimo del estado de California: el uso de la licencia por enfermedad remunerada por parte de un empleado se limitará a veinte (24) horas o tres (3) días, lo que sea mayor, en el primer (1<sup>er</sup>) año de empleo. Como alternativa, un empleador puede utilizar el método de "pago por adelantado" mediante el cual un empleado sería elegible para que el empleado utilice cuarenta (40) horas al completar 90 días de empleo, pero no se transferirán al segundo año de empleo del empleado.
- ii. Lo siguiente se aplicará a los empleados a quienes se les pague menos del 130 % del salario mínimo del estado de California: el uso de la licencia por enfermedad remunerada por parte de un empleado se limitará a cuarenta (40) horas o cinco (5) días, lo que sea mayor, si es el primer (1<sup>er</sup>) año de empleo. Como alternativa, un empleador puede usar el método "por adelantado" mediante el cual un empleado sería elegible para cuarenta (40) horas que el empleado usará al completar 90 días de empleo, pero no se transferirán al segundo año de empleo del empleado.

b. Años subsiguientes de empleo

Tras completar doce (12) meses de servicio, los empleados recibirán cuarenta (40) horas de permiso (licencia) de enfermedad con goce de sueldo por año (cuarenta y ocho [48] horas dentro de los límites de la Ciudad de Los Ángeles). Los beneficios del permiso (licencia) de enfermedad no utilizados serán acumulativos de un año a otro hasta un máximo de diez (10) días. El cincuenta por ciento (50%) de los beneficios del permiso (licencia) de enfermedad acumulados por encima del máximo de diez (10) días se convertirá en efectivo y el empleado recibirá el pago por el monto correspondiente. A elección de los empleados, dicho pago se realizará en su fecha aniversario de empleo, cuando hayan acumulado tales días adicionales, o en el último período antes de Navidad.

- c. En los lugares de trabajo donde las ordenanzas locales establecen normas para días feriados u otro tiempo libre remunerado que exceda los beneficios de tiempo libre remunerado requeridos bajo este acuerdo, el Empleador respetará dichas normas legales.

## 2. CONDADO DE SAN DIEGO

a. Elegibilidad

Cada empleado con treinta (30) días de servicio o más recibirá beneficios de permiso (licencia) de enfermedad según los requisitos legales. Al completar el programa de nuevas contrataciones, al empleado se le otorgarán seis (6) días de permiso (licencia) de enfermedad con goce de sueldo por año. Los beneficios de permiso (licencia) por enfermedad no utilizados para los empleados en el Programa de Nuevas Contrataciones serán acumulativos según lo dicta el estatuto. Para los empleados que hayan completado el Programa de Nuevas Contrataciones, los beneficios de permiso (licencia) por enfermedad serán acumulativos de un año a otro hasta un máximo de doce (12) días.

b. Vigencia de tiempo acumulado

El permiso (licencia) por enfermedad acumulada por un empleado bajo el acuerdo anterior permanecerá en pleno vigor y efecto a partir de la fecha de la firma de este Acuerdo.

c. Acumulación

Los beneficios de permiso (licencia) por enfermedad se pagarán por una enfermedad o lesión de buena fe, de acuerdo con la ley. Durante los primeros seis (6) meses de empleo, los beneficios de permiso (licencia) por enfermedad serán de acuerdo con los requisitos legales. Los empleados con más de seis (6) meses de empleo recibirán beneficios de permiso (licencia) por enfermedad pagada según el Acuerdo.

## B. Empleo total

El Empleador reconocerá el empleo total del empleado como se define en el Artículo IX de este Acuerdo para todos los efectos bajo este Artículo XV. Los beneficios de permiso (licencia) de enfermedad, incluidos los beneficios acumulados, serán responsabilidad del Empleador para quien esté trabajando el empleado en el momento en que se produzca la enfermedad o lesión.

## C. Disponibilidad de beneficios

### 1. CONDADO DE LOS ÁNGELES Y CONDADO DE ORANGE

Sujeto a los requisitos de elegibilidad del Párrafo A, los beneficios de permiso (licencia) de enfermedad se pagarán, por motivos calificativos, en cualquier momento durante el año de empleo del empleado (es decir, de un aniversario de empleo al otro). Los beneficios de permiso (licencia) de enfermedad están disponibles para los empleados inmediatamente después de completar el primer día de su año de empleo. Los empleados podrán utilizar el permiso (licencia) de enfermedad en fracciones de dos (2) horas o más.

**2. CONDADO DE SAN DIEGO****a. Liquidación de permiso (licencia) de enfermedad**

Los Empleados de Zona 1 que hayan mantenido una asistencia perfecta durante los doce (12) meses anteriores, tendrán, en la fecha de su aniversario, la opción de liquidar su permiso (licencia) de enfermedad acumulada. Los empleados que elijan esta opción recibirán el setenta y dos y medio (72½%) por ciento del valor en dólares de su permiso (licencia) de enfermedad y el restante veintisiete y medio (27½%) por ciento volverá al Empleador y no se acumulan en la cuenta de permiso (licencia) de enfermedad del Empleado.

**b. Uso fraudulento de permiso (licencia) de enfermedad**

No obstante la sección anterior, cuando exista una sospecha razonable de que un empleado está incurriendo en fraude/abuso del permiso (licencia) de enfermedad, la Unión acepta apoyar la disciplina del Empleador, de conformidad con su deber de representación justa, si se presenta una causa justa. Los empleados que cometan fraude estarán sujetos a medidas disciplinarias por parte del Empleador.

**c. Cumplimiento legal**

Lo anterior se registrará por los requisitos legales. Para brindar mayor transparencia a todas las partes, se puede encontrar información actualizada en el Departamento de Relaciones Industriales de California (<http://www.dir.ca.gov/DLSE/resource.html>).

**D. Motivos para la utilización de permiso (licencia) de enfermedad**

Tras la solicitud oral o escrita de los empleados, el Empleador deberá otorgar días de permiso (licencia) de enfermedad con goce de sueldo de acuerdo con los requisitos dispuestos por ley en los siguientes casos:

1. Por motivos de diagnóstico, atención o tratamiento de una enfermedad existente o para la 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
2. 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 medida cautelar), 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.

**E. Notificación al Empleador**

1. Para la utilización del permiso (licencia) de enfermedad de hasta veinticuatro (24) horas o tres (3) días por año, lo que tenga mayor duración, se aplicará lo siguiente: si la necesidad del permiso (licencia) de enfermedad con goce de sueldo es previsible, los empleados deberán notificar con una anticipación razonable.

Si la necesidad de licencia por del permiso (licencia) de 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.

2. Lo siguiente se aplicará a los empleados a quienes se les pague menos del 130 % del salario mínimo del estado de California: para el uso de la licencia por enfermedad hasta cuarenta (40) horas o cinco (5) días por año, lo que sea mayor, se aplicará lo siguiente: si la necesidad de licencia por enfermedad paga es previsible, el empleado deberá proporcionar una notificación con una anticipación razonable. Si la necesidad de licencia por enfermedad paga es imprevisible, el empleado deberá proporcionar una notificación de la necesidad de la licencia lo antes posible. No se exigirá a los empleados que proporcionen certificados médicos para verificar la enfermedad o lesión.

#### **F. Comprobante de enfermedad**

1. Lo siguiente se aplicará a los empleados a quienes se les pague al menos el 130 % del salario mínimo del estado de California: para licencias por enfermedad con goce de sueldo solicitadas en casos de razones calificadas, como se indica anteriormente, que duren más de veinticuatro (24) horas o tres (3) días por año, lo que sea mayor, el Empleador puede exigir un certificado médico u otra prueba razonable. El Empleador ejercerá su discreción de buena fe al exigir dicha prueba. El Empleador no exigirá que los empleados lleven dicho certificado médico a la oficina principal del Empleador, y se entiende que la entrega de dicho certificado al capataz o supervisor del empleado en el lugar de trabajo será suficiente para satisfacer la obligación del empleado según esta Sección F.
2. Lo siguiente se aplicará a los empleados a quienes se les pague menos del 130 % del salario mínimo del estado de California: para licencias por enfermedad con goce de sueldo solicitadas en casos de razones calificadas, como se indica anteriormente, que duren más de cuarenta (40) horas o cinco (5) días por año, lo que sea mayor, el Empleador puede exigir un certificado médico u otra prueba razonable. El Empleador ejercerá su discreción de buena fe al exigir dicha prueba. El Empleador no exigirá que los empleados lleven dicho certificado médico a la oficina principal del Empleador, y se entiende que la entrega de dicho certificado al capataz o supervisor del empleado en el lugar de trabajo será suficiente para satisfacer la obligación del empleado según esta Sección F.

**G. No se tomarán represalias ni medidas adversas contra los empleados**

El Empleador no podrá negar a los empleados el derecho de utilizar días de permiso (licencia) de enfermedad acumulados, no podrá despedir, amenazar con despedir, bajar de categoría, suspender ni discriminar de modo alguno a los empleados por utilizar días de permiso (licencia) de enfermedad acumulados, intentar ejercer el derecho de utilizar días de permiso (licencia) de enfermedad acumulados, presentar un agravio (una queja) o alegar la violación del presente Artículo del Contrato General o de la ley, colaborar en la investigación o acusación de una supuesta violación al presente Artículo XIV del Acuerdo o de la ley, u oponerse a cualquier política, práctica o acción que se encuentre prohibida por el presente Artículo XIV del Acuerdo o de la ley.

**H. Pago del permiso (licencia) de enfermedad**

1. Todos los Empleados recibirán beneficios del permiso (licencia) de enfermedad con total goce de sueldo a partir del primer día de ausencia al trabajo y recibirán el pago completo por cada día de ausencia al trabajo hasta que finalice el beneficio de permiso (licencia) de enfermedad. A los fines de esta Sección H, el pago completo significará el pago de las horas de trabajo programadas de los días en que el empleado habría trabajado si la discapacidad no hubiese ocurrido.
2. Cheques por separado  
Los permisos (licencias) de enfermedad se pagarán antes del día de pago del próximo período de nómina habitual, después de haberse tomado el permiso (licencia) de enfermedad, en un cheque por separado o el talón de cheque con el detalle correspondiente, al igual que el registro de nómina indicarán claramente "permiso (licencia) de enfermedad". En ningún caso exigirá el Empleador que el empleado regrese a trabajar antes de recibir el pago del permiso (licencia) de enfermedad.
3. Notificación del Empleador sobre licencias por enfermedad acumuladas  
El Empleador deberá notificar por escrito a los empleados la cantidad de permiso (licencia) de enfermedad con goce de sueldo disponible para utilizar, ya sea en el detalle de sueldo (salarial) del Empleado o en un documento escrito por separado que se entregue en la fecha de pago designada junto con el pago de sueldo (salario) del Empleado.

**I. Pagos por discapacidad de parte del estado**

1. En caso de que el empleado que tenga una enfermedad o lesión tenga derecho a recibir pagos del Seguro Estatal por Discapacidad (State Disability Insurance) o los pagos de Compensación del Trabajador, el permiso (licencia) de enfermedad que el Empleador debe al empleado se pagará de forma que no interfiera con el cobro de todos los beneficios que el empleado tenga derecho a recibir por parte del Seguro Estatal por Discapacidad o Compensación del Trabajador.
2. El Empleador calculará el valor monetario de los beneficios del permiso (licencia) de enfermedad pagaderos a dicho empleado al momento de la discapacidad y le pagará al empleado cada semana un monto igual a la diferencia entre el beneficio estatal semanal por discapacidad o el beneficio semanal de Compensación del Trabajador y el pago semanal normal del empleado hasta que se haya alcanzado el valor de los beneficios del permiso (licencia) de enfermedad del empleado.
3. En caso de que el empleado regrese a trabajar antes de alcanzar el valor monetario de su beneficio del permiso (licencia) de enfermedad, todo valor monetario restante se convertirá en días y se integrará al crédito del empleado para ser acumulado en el futuro.

**J. Lista de pagos**

El pago en efectivo de todo permiso (licencia) de enfermedad para los empleados se realizará según se indica en cada Anexo geográfico del presente Acuerdo.

**K. Traslados/Transferencias**

En caso de que una cuenta se transfiera a otro Empleador:

- a. En los Condados de Orange y de Los Ángeles, el Empleador saliente pagará a cada empleado que continúe en el lugar de trabajo su saldo del permiso (licencia) de enfermedad y
- b. En el Condado de San Diego, continuará la práctica actual de que el Empleador sucesor herede el saldo de permiso (licencia) por enfermedad de cada empleado transferido.

**L. Cuarentena****a. Cuarentena pagada:**

Para Empleadores que:

- i. están cubiertos por mandatos legales para proporcionar permiso (licencia) de enfermedad con goce de sueldo en estas circunstancias para los empleados que trabajan en el área geográfica relevante, o
- ii. han obtenido asistencia del gobierno para el alivio de compensación de empleados debido a COVID y pagadero durante el plazo de esta extensión que se aplica a un sitio de cliente en particular cubierto por el Contrato General, o
- iii. pueden asegurar el compromiso de sus clientes para cubrir los costos de la cuarentena pagada,

se aplicará lo siguiente:

Una vez que el Empleador tenga conocimiento de cualquiera de las siguientes circunstancias, los empleados que se describen a continuación serán enviados a casa de inmediato con un pago basado en sus horas programadas regulares durante 14 días, hasta que se recuperen por completo o hasta que la prueba resulte negativa, lo que ocurra primero. Este tiempo pagado será aparte y adicional al tiempo libre pagado acumulado que pueda tener el empleado.

- i. Un empleado que da positivo o muestra síntomas de infección por COVID-19 según lo definido por el centro para el control de enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés).
- ii. Cualquier empleado que el Empleador sepa que ha tenido contacto directo, según lo definido por el CDC, con cualquier persona en el lugar de trabajo que haya dado positivo por COVID-19.

Las partes acuerdan que en los casos en que no se aplique ninguna de las tres disposiciones de la Sección 6.a (i-iii) anterior, el Empleador notificará a la Unión que no pueden cubrir el costo de la cuarentena pagada y el Empleador puede proporcionar la cuarentena no pagada descrita abajo.

**b. Cuarentena no pagada:**

Los empleados que soliciten la auto-cuarentena por cualquiera de las siguientes razones serán tratados como descansados (despedidos) temporalmente, recibirán una confirmación por escrito de su estado de despido por parte del Empleador, serán enviados a casa sin pago por la cantidad de tiempo que se indica a continuación y se les permitirá solicitar desempleo sin impugnación del Empleador:

- i. i. Pertenece a un grupo de alto riesgo según lo definido por el CDC: cuarentena ilimitada.
- ii. iii. Ha tenido contacto directo en los últimos 14 días, según lo definido por el CDC, con una persona fuera del trabajo que dio positivo por COVID-19: cuarentena de 14 días.

**c. Tiempo libre pagado acumulado:**

En la medida en que lo permita el estatuto u ordenanza pertinente, los empleados podrán usar su tiempo libre acumulado a su discreción individual y de tal manera que no interfiera con o reemplace el Seguro de Desempleo, el Seguro Estatal de Discapacidad, la Compensación del Trabajador, Permiso (Licencia) por Enfermedad Familiar con goce de sueldo (PFL por sus siglas en inglés) o beneficios de Permiso (Licencia) con goce de sueldo relacionados con COVID.

**ARTÍCULO XVI MANTENIMIENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO****A. Acuerdo actual**

El Empleador no reducirá la cantidad de empleados, las horas de trabajo ni las tarifas de pago, ni cambiará el horario de ingreso y salida de los empleados en ningún lugar de trabajo por la firma de este Acuerdo.

**B. Descansos (Cesantía), aceleración y reducción de personal**

1. Si el Empleador desea recortar personal (cesantear), acelerar o cambiar los horarios o la hora de ingreso y salida de algún empleado o empleados, o reducir el número de personal asignado por área ("staffing" en inglés), el Empleador presentará la siguiente información a la Unión, por escrito, antes de tomar cualquier medida con respecto al cambio propuesto:
  - a. El lugar de trabajo y la cantidad de salas afectadas en las que ocurrirá el (los) cambio(s) propuesto(s);
  - b. Una lista con los empleados que trabajan en el lugar de trabajo y la duración del empleo y la clasificación de cada empleado.
  - c. Una lista con los empleados afectados y el (los) cambio(s) propuesto(s) para cada uno de ellos;
  - d. La fecha y el motivo del cambio propuesto.
  - e. La Unión no solicitará al Empleador que brinde información sobre el cambio propuesto que repita la información que el Empleador haya brindado a la Unión en los últimos noventa (90) días desde la solicitud anterior de la Unión sobre dicha información, siempre que no existan cambios materiales en el lugar de trabajo desde la fecha de la solicitud original.
2. En caso de vacantes en un lugar de trabajo, y sin perjuicio de lo expresado en otra parte de este Acuerdo, tales recortes (cesantías) se podrán implementar de inmediato; sin embargo, cuando sea posible, el Empleador notificará a la Unión al menos tres (3) días laborales antes de implementar tales recortes (cesantías).
3. La Unión acuerda autorizar los cambios propuestos del Empleador conforme al presente Artículo XVI cuando el Empleador haya cumplido con las disposiciones de este Artículo y demuestre que los cambios propuestos son necesarios para lo siguiente:
  - a. Responder a cambios necesarios en las especificaciones del cliente, siempre que tales cambios afecten directamente al número actual de personal asignado por área ("staffing" en inglés). El Empleador acuerda entregar a la Unión copias de los cambios en las especificaciones en situaciones relacionadas con cambios en las especificaciones del cliente. En los Condados de Los Ángeles y Orange, el Empleador notificará tales cambios con quince (15) días de anticipación. En el Condado de San Diego, el Empleador notificará dichos cambios con tanta anticipación como la practicidad lo permita.
  - b. Responder a las vacantes que se generen en un edificio donde el Empleador dirige operaciones de limpieza, siempre que tales vacantes afecten directamente al número actual de personal asignado por área ("staffing" en inglés);

- c. Regresar número de personal asignado por área ("staffing" en inglés) de un edificio donde la cuadrilla aumentó por necesidades especiales a los niveles que habitualmente mantiene el Empleador en dicho edificio, siempre que no exista un aumento sustancial en las especificaciones del cliente que haya provocado, o seguido, el aumento del número de personal asignado por área ("staffing" en inglés);
- d. Adaptar el número de personal asignado por área ("staffing" en inglés) a los niveles habituales de producción, siempre que el Empleador no imponga una carga de trabajo poco razonable .

Si el Empleador ha proporcionado documentación oportuna y objetiva que confirme que ha cumplido con los requisitos de este Párrafo 3, y el Sindicato no proporciona su consentimiento dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación del Empleador según el 3(a), se considerará que el Sindicato ha otorgado su consentimiento.

- 4. Cuando el Empleador proponga recortar personal o realizar otros cambios conforme al presente Artículo XVI para responder a presupuestos competitivos presentados al cliente de parte de contratistas que no ofrecen términos y condiciones de empleo equivalentes a las que incluye el presente Acuerdo, la Unión acuerda no negar su consentimiento sin motivo razonable para reducir el personal, recortar personal, acelerar o cambiar los horarios o la hora de ingreso y salida de los empleados, de modo que el Empleador pueda responder de manera adecuada.
- 5. Notificación de recorte/despido (cesantía)
  - a. **CONDADO DE LOS ÁNGELES Y CONDADO DE ORANGE**

En caso de recorte (cesantía) conforme al presente Acuerdo, el Empleador notificará con un mínimo de seis (6) días de anticipación a la Unión y de cinco (5) días de anticipación al empleado descansado afectado o pagará al empleado un monto equivalente al salario del empleado de una (1) semana, de acuerdo con el salario habitual de tal empleado, en lugar de dicha notificación. El Empleador deberá, en los treinta (30) días posteriores a la fecha de la firma del presente Acuerdo, presentar a la Unión una lista con los trabajos en los que pueden finalizar los servicios del Empleador con menos de cinco (5) días de anticipación.
  - b. **CONDADO DE SAN DIEGO**
    - c. El Empleador se compromete a proporcionar un aviso de cinco (5) días o pagar en su lugar a los empleados que serán despedidos permanentemente si el Empleador tiene conocimiento del despido planificado con cinco (5) días de anticipación.
- 6. En los Condados de Los Ángeles y Orange, ningún empleado regular de tiempo completo será recortado o estará sujeto a una aceleración o cambio en los horarios o la hora de ingreso y salida mientras exista un empleado de medio tiempo o adicional trabajando en el lugar de trabajo y cuando la Unión haya autorizado un recorte (cesantía), aceleración o cambio en los horarios o la hora de entrada y salida.
- 7. Los empleados descansados y los empleados regulares de medio tiempo y adicionales tendrán preferencia sobre los empleados nuevos en caso de que el Empleador contrate personal, según las disposiciones del Artículo IV.
- 8. Un empleado descansado de un lugar de trabajo conforme al presente Artículo XVI mantendrá su derecho a la reincorporación en dicho lugar de trabajo, según lo dispuesto en el Artículo IX, Sección H .
- 9. En caso de que el Sindicato cancele más de una cita de inspección relacionada con reducciones de personal en un lugar de trabajo, no se esperará que el Empleador demore la fecha de vigencia de cualquier reducción de personal solicitada para adaptarse a las necesidades de programación del Sindicato.

**C. Registro de empleados y de los lugares de trabajo**

1. Para garantizar la exactitud de la información, el Empleador deberá solicitar a los empleados, en el primer período de pago de septiembre, que corrijan sus direcciones en sus cheques de pago, así como sus números de teléfono. A más tardar el 15 de octubre, el Empleador deberá proporcionar al contacto designado por el Sindicato los nombres y direcciones de todos los lugares de trabajo, en formato de hoja de cálculo electrónica, incluyendo:
  - a. Identificación única del Empleador asignado al lugar de trabajo (si se utiliza para vincular los trabajadores con sus lugares de trabajo)
  - b. Nombre del cliente
  - c. Nombre de la calle, ciudad y código postal del lugar de trabajo (letra o número del edificio de trabajo individual si es parte de un complejo)
  - d. Indicar si el sitio es parte de un complejo de edificios o de un portafolio
  - e. Determinación por parte del empleador del Área Económica Contractual de este Acuerdo (Área 1, Área 2, Condado de Orange, Condado de San Diego Zona 1, Zona 2, etc.)
  - f. La siguiente información de cada empleado:
    1. Identificación única del Empleador asignado al lugar(es) de trabajo o domicilio del lugar de trabajo
    2. Nombre completo
    3. Domicilio
    4. Número telefónico principal
    5. Últimos 4 dígitos del Número de Seguro Social
    6. Número de empleado
    7. Fechas de antigüedad en la Unión
    8. Clasificación
    9. Sueldo (salario)
    10. Turno
    11. Número de horas asignadas habitualmente a la semana
2. El Sindicato acepta mantener toda la información que le presente el Empleador en virtud de esta Sección C de manera confidencial y restringida al uso interno del Sindicato. Cualquier supuesta violación de este Acuerdo se procesará como una queja de conformidad con el procedimiento formal de quejas del CBA (Artículo XXIII). El Árbitro tendrá plena autoridad para dictar un Laudo y una Solución. La decisión del Árbitro, tal como se dicte en su Laudo y/o Solución, será vinculante para ambas Partes.

**D. Terminación de los servicios del Empleador**

El Empleador presentará por escrito a la Unión, en un formulario estándar aprobado por la Unión, el nombre y la dirección de los trabajos donde terminen los servicios del Empleador, junto con el Informe de Personal completo en conformidad con la Sección G.1 – Información sobre Ofertas de Empleo del presente Artículo XVI – Mantenimiento de las Condiciones de Trabajo con mínimo treinta (30) días de anticipación, de ser posible, previo a la fecha en la que los servicios del Empleador deben terminar ('Personal de Salida').

En el Condado de San Diego, si dicha notificación no incluye toda la información solicitada, el contratista que asuma la cuenta no será responsable por contratar a un(a) empleado(a) quien compruebe que estaba trabajando, antes de la terminación de contrato, en el sitio de trabajo en el que ocurrió el cambio. El contratista que pierda la cuenta será responsable y responsabilizado de proporcionarle una posición sin pérdida ninguna de horas, sueldo (salario), beneficios o antigüedad.

**E. Nuevos Empleos**

El Empleador deberá notificar por escrito a la Unión en un formulario estándar aprobado por la Unión, el nombre y la dirección de las cuentas nuevas que obtenga el Empleador cubiertos por este Acuerdo, en los cinco (5) días posteriores a la obtención de tal cuenta. Dicha notificación deberá incluir el número de empleados que se usarán en la cuenta, por clasificación, junto con las tarifas salariales y las horas de trabajo.

**F. Venta o Transferencia de Negocio o Cuentas**

En caso de que el Empleador compre, venda o transfiera su negocio o algún lugar de trabajo o cuenta, el Empleador notificará por escrito a la Unión los nombres y las direcciones de cualquier cuenta comprada, vendida o transferida junto con los nombres de los empleados contratados en tales lugares de trabajo o cuentas.

**G. Información de Licitación**

1. El Empleador brindará por escrito en un formulario estándar aprobado por la Unión la siguiente información ('Informe de Personal') para cualquier lugar de trabajo cubierto por este Acuerdo, en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas (sin incluir fines de semana ni días feriados) tras recibir la solicitud de la Unión:
  - a. Por cada empleado ;
    - i. Nombre completo;
    - ii. Clasificación del trabajo;
    - iii. Cantidad de horas trabajadas por día y por semana;
    - iv. Horarios de ingreso y salida;
    - v. Tarifas salariales y costos de los beneficios adicionales de cada empleado, especialmente, seguro de salud, días por enfermedad y pensión (si aplica);
    - vi. Fecha de contratación original con el Empleador, otros Empleadores o en el lugar de trabajo, la que haya ocurrido primero (es decir, fecha de señoría [antigüedad] con la Unión);
    - vii. La fecha de contratación original en el lugar de trabajo.
    - viii. Número telefónico principal (número celular, de ser posible)
    - ix. Últimos 4 dígitos del Número de Seguro Social
    - x. Estatus (permanente, temporal, incapacitado, en vacaciones o con permiso autorizado, descansado)
    - xi. Lugar de trabajo asignado (si la oferta incluye múltiples lugares)
  - b. Resumen de las especificaciones de limpieza actuales para el lugar de trabajo, que incluya, entre otros, las frecuencias para limpiar el polvillo, aspirar y trapear, y tareas adicionales, como encerar o reciclar.
  - c. Vacante actual, que incluye:
    - i. El total de pies cuadrados del lugar de trabajo completamente ocupados;
    - ii. El total de pies cuadrados vacantes actualmente.
  - d. Si un contrato, acuerdo complementario o acuerdo transicional ("phase-in" en inglés) ajeno a este Acuerdo está en vigor, una copia de dicho documento.
2. La Unión acuerda que designará personas autorizadas para atender las solicitudes de los licitadores y para solicitar la información indicada. Al recibir tal información, la Unión la considerará confidencial y la divulgará a otro Empleador de acuerdo con la Sección H del presente Artículo XVI solo cuando se determine que los licitadores han proporcionado la Evidencia de Licitación en conformidad con la Sección H.1 – Procedimiento de Ofertas de Empleo del presente Artículo XVI.
3. El Empleador titular será el responsable exclusivo de presentar la información correcta y oportuna de conformidad con esta Sección. El Empleador entrante será totalmente responsable de contratar a todos los empleados en el lugar de trabajo con la cantidad correcta de horas trabajadas y de pagar todos los salarios y beneficios a los que tienen derecho los empleados del lugar de trabajo. Tras una verificación, en los Condados de Los Ángeles y Orange, el Empleador titular acuerda indemnizar al Empleador entrante al 150% por todos los costos de los empleados en relación con brindar información incorrecta.

4. El Empleador acepta que solo se comunicará con las personas autorizadas designadas por la Unión cuando cumpla con las disposiciones de la Sección H del presente Artículo XVI.

#### **H. Procedimiento de Licitación de Empleo**

Cuando el Empleador licite o se haga cargo de un lugar de trabajo en el cual los empleados actuales trabajan según los términos de un acuerdo de negociación colectiva, donde un sitio local de Service Employees International Union (en adelante, "SEIU") es signatario, el Empleador acuerda hacer lo siguiente:

1. Presentar una solicitud por escrito al contacto designado por la Unión para el Informe de Personal previo a presentar una propuesta de licitación. Al solicitar los Informes de Personal de la Unión, el Empleador Licitante debe proporcionar a la Unión las secciones de la Solicitud de Propuesta (RFP, por sus siglas en inglés) del cliente que identifiquen el contacto del cliente, los domicilios sujetos a la licitación y las fechas límite de la licitación, o bien, proporcionar a la Unión evidencia que demuestre que el cliente se encuentra solicitando una licitación, como la carta de presentación de la RFP o la solicitud directa del cliente por una licitación ("Evidencia de Licitación").
2. Cumplir con todas las condiciones existentes en los lugares de trabajo y, específicamente, contratar a todos los empleados existentes; no reducir la tarifa salarial o los beneficios adicionales de los empleados, la cantidad de empleados, la cantidad total de horas trabajadas por día y por semana; y no cambiar la hora de ingreso o salida de los empleados.
  - a. En el Condado de San Diego, los Empleados transferidos a un lugar de trabajo por el contratista saliente entre las fechas de notificación del otorgamiento y la transferencia del servicio serán, ante la solicitud del contratista entrante, desplazados del lugar de trabajo afectado y recontratados por el contratista saliente con el mismo sueldo (salario), horarios, prestaciones y antigüedad. El contratista entrante deberá solicitar este desplazamiento a la Unión por escrito dentro de los siete (7) días posteriores a la fecha en la que asuma la posición.
3. Sucesión en conformidad con el Otorgamiento:
  - a. En virtud de las disposiciones del Artículo XVI, Mantenimiento de las Condiciones, Sección H, el Empleador entrante es un Empleador sucesor para los empleados que permanecen trabajando y, como tal, no reportará a empleados a procedimientos de E-Verify a excepción de que la ley lo requiera y proporcionará una notificación anticipada y por escrito a la Unión mencionando su intención de hacerlo.
  - b. Ante la solicitud de la Unión o de un empleado afectado, el Empleador proporcionará acceso al Delegado de la Unión o al Representante de la Unión, que es designado por la Unión, a la junta en la que el Empleador solicite que los empleados que permanecen presenten un formato I-9, siempre que dicha acción no interfiera con las fechas límites legales del Empleador para llenar dichos formatos.
  - c. En caso de que surja una disputa relacionada con la tarifa salarial de un empleado que fue retenido en el lugar de trabajo, el empleado puede presentar recibos de nómina equivalentes a tres (3) meses que demuestren la tarifa salarial solicitada y, en el caso del Condado de San Diego, si puede demostrar su actividad laboral en el lugar de trabajo por dicho periodo de tres (3) meses, el nuevo Empleador otorgará a dicho empleado la tarifa salarial solicitada.

- d. Ante la solicitud por escrito de la Unión y dentro de los sesenta (60) días posteriores a la fecha en que se asumieron los servicios de cualquier lugar de trabajo en el que la Unión representó a los empleados del Empleador anterior, el Empleador Entrante proporcionará a la Unión un Informe de Personal actualizado.
- e. En el Condado de San Diego, después de que un Empleador asuma los servicios de un establecimiento, los horarios laborales pueden modificarse si así lo solicita el cliente. No obstante, el Empleador lo consultará con la Unión previo a implementar los cambios de horario y proporcionará una copia de la solicitud escrita del cliente correspondiente a dichos cambios. Toda disputa estará sujeta al procedimiento de agravios (quejas) (Artículo XXIII).

## **I. Cambio de Empleador**

1. El Empleador no celebrará ningún acuerdo, escrito o verbal, directo o indirecto, que prohíba o limite de alguna manera, el derecho de cualquier persona o compañía de contratar a los empleados del Empleador, o el derecho de los empleados de aceptar algún empleo después de la finalización de los servicios del Empleador en cualquier lugar de trabajo, edificio o establecimiento.
2. En caso de haber cambios de Empleador en algún lugar de trabajo, la fecha de contratación original de cada empleado en el lugar de trabajo o de cualquier otro empleo con el o los Empleadores desplazados, en caso de haber más de un cambio de Empleador, constituirá el comienzo de la antigüedad de tal empleado y se aplicará a todos los beneficios establecidos en el presente Acuerdo.
3. En caso de haber un cambio de Empleador en un lugar de trabajo, el nuevo Empleador será responsable de los beneficios de vacaciones pagaderas a los empleados en el lugar de trabajo, incluidas las vacaciones que ocurran durante el período de transición entre Empleadores, independientemente de la fecha en que el Empleador que toma el trabajo haya contratado a los empleados.
4. Si alguno de los lugares cubiertos por el presente Acuerdo cambia los contratistas durante el mes,
  - a. En los Condados de Los Ángeles y Orange, la prima adeudada será prorrateada en función del total de horas trabajadas por los empleados de cada contratista en el lugar de trabajo afectado. En caso de ser necesario, el Empleador titular podrá realizar el pago de la prima de todo el mes, el cual será reembolsado por el Empleador entrante según la parte prorrateada correspondiente para tal Empleador.
  - b. En el Condado de San Diego, el Empleador cumplirá con el reglamento del Fideicomiso (Fondo Fiduciario) de Salud y Bienestar de San Diego relacionado con las obligaciones del Empleador durante las transferencias a mediados de mes, cuyo propósito es garantizar que no haya pérdidas en la cobertura a empleados afectados.
5. En caso de haber un cambio de Empleador en un lugar de trabajo, el Empleador acuerda respetar las autorizaciones firmadas para realizar las contribuciones políticas voluntarias, según el Artículo III, que se presentaron a los Empleadores anteriores.
6. Cuando el Empleador asume una cuenta de un contratista de la Unión, acuerda reconocer la antigüedad, servicios previos y tarifa y fechas acumuladas de vacaciones respecto al tiempo libre autorizado antes de la notificación del cliente sobre el otorgamiento, siempre que el empleado notifique a su nuevo Empleador por escrito de las fechas previamente autorizadas en el primer día de trabajo. El contratista saliente pagará el pago debido de vacaciones prorrateadas junto con el último cheque de nómina.

El Empleador sucesor pagará el saldo debido al momento en que las vacaciones se acumulen y gocen, y también reconocerá y concederá la totalidad del tiempo libre debido, según el presente Artículo. Se acuerda que en ningún momento el empleado recibirá más vacaciones que aquellas a las que tiene derecho en virtud de las cláusulas del presente Artículo.

7. Los empleados transferidos a un sitio o edificio con el contratista titular ya haya perdido el contrato de servicio, serán informados en todo momento que dicha transferencia será de carácter voluntario y que pueden negarse a dicha transferencia. Si el Empleador incumple en su obligación de notificar al empleado transferido, el empleado volverá a su lugar de trabajo anterior o a otro sitio sin pérdida de sueldo (salario), beneficios, horarios o antigüedad.

#### **J. Inspección de registros**

La Unión tendrá derecho a realizar una investigación, que incluya la inspección y auditoría de los registros de nómina del Empleador y en cualquier lugar de trabajo, edificio, u obra, para determinar si se ha violado alguna de las disposiciones de este Acuerdo.

**K. Otros Acuerdos locales de SEIU; Acuerdo Estándar de la Industria de SEIU**

1. Si el Empleador contrata empleados en una industria donde existe un Acuerdo Estándar de la Industria con la Unión, el Empleador se regirá según los sueldos (salarios), los términos, los beneficios y las condiciones para tal establecimiento industrial según lo establecido en dicho Acuerdo Estándar de la Industria. Los Empleadores basados en el Condado de San Diego no estarán sujetos a la presente sección K.1 en dicho Condado.
2. Cuando un Empleador contrata empleados en un lugar de trabajo en un área donde la Unión tiene un acuerdo con el Empleador u otros Empleadores que prestan servicios según lo establecido en el presente Acuerdo, y tal otro acuerdo contiene mayores salarios, beneficios o condiciones que este Acuerdo, el Empleador se regirá por los términos y las condiciones del acuerdo que contiene los mayores salarios, beneficios o condiciones para dicho lugar de trabajo únicamente.
3. Si el Empleador no brinda el aviso adecuado, según se exige en este Artículo y/o no ofrece los salarios, los beneficios ni las condiciones correspondientes según lo establecido en esta Sección, el Empleador será responsable de pagar el total de la diferencia en los salarios, los beneficios adicionales y los demás beneficios de empleo que el Empleador no haya pagado.
4. Cuando un Empleador licite o se haga cargo de un lugar de trabajo, el Empleador deberá solicitar por escrito a una persona designada en la Unión información con respecto a la existencia de otros acuerdos en dicho lugar de trabajo, a fin de cumplir con esta Sección. La Unión, tras recibir dicha solicitud por escrito, deberá notificar al Empleador por escrito en los dos (2) días posteriores a la recepción de dicha solicitud si existen otros acuerdos vigentes en tal lugar de trabajo. En caso de que el Empleador no realice dicha solicitud por escrito, el Empleador será totalmente responsable de los salarios y los beneficios adicionales, según lo establecido en el Párrafo 3 de la presente Sección K.

**L. Lugares no cubiertos**

1. Tras asumir el trabajo en un lugar de trabajo donde actualmente (al 1<sup>ro</sup> de mayo de 2020) un Empleador signatario del presente Acuerdo no presta servicio, el Empleador, siempre que el cliente del Empleador no tenga objeción alguna, deberá contratar a los empleados existentes hasta la cantidad propuesta en el contrato del Empleador para el lugar de trabajo, con los salarios y los beneficios que se especifican en el Párrafo 3 de esta Sección. Si el Empleador se hace cargo de un lugar en el que presta servicio un Empleador no signatario, donde la Unión tiene una campaña organizativa, el Empleador deberá mantener los salarios y los beneficios actuales para los empleados existentes y los empleados contratados después de que el Empleador asuma el trabajo estarán cubiertos por las disposiciones del siguiente Párrafo 3.
2. Además, el Empleador deberá emplear a los empleados existentes hasta el número que se indique en la propuesta de contrato del Empleador y deberá comunicarse con el Sindicato antes de cualquier reducción real del número de empleados y discutir en detalle los efectos de dicha reducción, de buena fe, con el Sindicato. Al iniciar el servicio en la instalación, el Empleador será el único juez en cuanto a los niveles de personal necesarios para dar servicio a la instalación. A partir de entonces, los cambios en los niveles de personal se regirán por las disposiciones pertinentes del Artículo XVI.
3. Esta Sección L se aplicará a los trabajos (lugares de trabajo) que anteriormente no hayan sido atendidos por un contratista signatario del Sindicato (SEIU-USWW). En cuanto a dichas ubicaciones, se aplicará el lenguaje de este Acuerdo, excepto según las modificaciones en el Apéndice D-1 (Condado de Orange), Apéndice D-2 (Condado de Los Ángeles) o Apéndice D-3 (Condado de San Diego) de este Acuerdo.
4. NOTIFICACIÓN

El Empleador presentará una notificación por escrito a la Unión sobre cada trabajo nuevo que esté sujeto a este Párrafo 3 dentro de los cinco (5) días posteriores a la fecha en la que el Empleador reciba notificación del otorgamiento del contrato de servicios.

### **M. Controles de cumplimiento de la Unión**

La Unión acuerda hacer cumplir este Artículo de manera justa y equitativa y, cuando sea necesario, auditará a los Empleadores que hayan presentado información según lo solicita este Artículo, realizará investigaciones, e incluso visitará los lugares de trabajo, a fin de verificar la información brindada por los Empleadores. La información recibida por la Unión será usada exclusivamente en cumplimiento de los términos y condiciones del presente Acuerdo.

### **N. Resolución**

En caso de que surja una queja o disputa con respecto a cualquier violación de este Artículo, y la disputa proceda a arbitraje de conformidad con el Artículo XXIII de este Acuerdo, el Árbitro tendrá el derecho, la jurisdicción y la autoridad para otorgar todo el alivio apropiado, incluida una orden de cumplimiento específico y/o un mandato judicial.

## **ARTÍCULO XVII – PERMISOS DE AUSENCIA**

### **A. Permiso por enfermedad o lesión**

1. Los empleados con un mínimo de seis (6) meses de servicio tendrán derecho a tomar licencias por un período de un (1) mes en caso de enfermedad o lesión legítimas, y se reincorporarán a sus tareas habituales con la presentación de un certificado médico donde se indique que pueden volver a trabajar. Para todos los fines del presente Artículo, se entenderá por servicio la cantidad total de meses de trabajo del empleado con el Empleador.
2. A un empleado con al menos un (1) año de servicio se le concederá una licencia de hasta noventa (90) días, en cuyo caso el Empleador deberá extender la licencia por una buena causa demostrada, en las condiciones establecidas en el párrafo 1 de esta Sección A.
3. A un empleado con al menos cinco (5) años de servicio se le concederán licencias de hasta un año, en las condiciones establecidas en el párrafo 1 de esta Sección A.
4. El Empleador no denegará de manera irrazonable las solicitudes de extensión de licencia que sean por una buena causa.
5. El Empleador cumplirá con las disposiciones de las Leyes de Licencia Médica y Familiar de California y Federal. Siempre que los beneficios conforme a este Acuerdo sean superiores a los beneficios provistos bajo la ley de California o Federal, prevalecerán esos beneficios superiores.
6. De acuerdo con la legislación aplicable, un empleado que regresa de una licencia debe trabajar al menos noventa (90) días antes de ser elegible para tomar una licencia adicional. El empleador tendrá la facultad de eximir este requisito a un empleado que demuestre una necesidad razonable de licencia.

### **B. Permiso de enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo**

Los empleados que sufran enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo podrán tomar un permiso por el período total que dure la discapacidad.

**C. Permiso de servicio militar**

El Empleador y la Unión acuerdan cumplir con las disposiciones de las leyes aplicables, incluida la Ley de Servicios y Capacitación Selectivos (Selective Training and Service Act, Título 50, Anexo 308, Código de Estados Unidos) que prevé la reconstrucción de veteranos.

**D. Permiso para actividades de la Unión**

Los empleados designados por la Unión podrán tomar un permiso sin perder ninguno de sus derechos, incluida su asignación laboral actual, por un máximo de treinta (30) días. Esta licencia se limitará a un máximo de dos (2) empleados por vez, a menos que el Empleador acepte dar licencia a más empleados. Dicho permiso se puede renovar por períodos adicionales de treinta (30) días, según la aprobación del Empleador. El aviso de dicho permiso se deberá realizar con un mínimo de cinco (5) días laborales de anticipación en los Condados de Los Ángeles y Orange y de tres (3) días laborales de anticipación en el Condado de San Diego, y deberá estar aprobado por la gerencia. Esta aprobación no se negará injustificadamente. El empleado notificará al Empleador con un mínimo de veinticuatro (24) horas de anticipación antes de regresar a sus tareas habituales.

**E. Acumulación de antigüedad durante permisos**

Sujeto al Artículo XII, los permisos de noventa (90) días o menos se considerarán como tiempo trabajado a los fines de la antigüedad, incluidos la acumulación de vacaciones y los beneficios del permiso de enfermedad. Se acuerda que dicho permiso no se usará para aceptar otro empleo.

Cuando tales permisos superen los noventa (90) días, se restaurará la antigüedad anterior del empleado una vez que regrese al trabajo, pero no se acumulará antigüedad alguna durante los períodos de ausencia superiores a noventa (90) días, excepto en el caso de los empleados con permisos por enfermedad o lesión relacionadas con el trabajo. Sujeto al Artículo XII, los empleados recibirán crédito con fines de antigüedad por el período de ausencia cuando tengan licencia por enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo.

**F. Permiso (Licencia) por razones personales sin goce de sueldo**

Los Empleados con doce (12) meses de empleo recibirán licencia por razones personales sin goce de sueldo de hasta treinta (30) días al año, mediante solicitud por escrito del empleado, además de otros permisos dispuestos en este Artículo XVII.

La solicitud de dicha licencia o de su prórroga no podrá ser denegada sin motivo razonable.

**G. Ley de Colaboración entre la Familia y la Escuela de California**

El Empleador y los empleados acuerdan cumplir con las disposiciones de la Ley de Colaboración entre la Familia y la Escuela de California que se incluye en el Artículo 230.8 del Código Laboral de California.

**H. FMLA, Ley de Derechos de la Familia de California e Incapacidad por Embarazo**

1. Elegibilidad para permisos por FMLA y CFRA- En conformidad con la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA) y con la Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA) de 1993, los empleados con más de 12 meses de servicio con el Empleador y que han trabajado al menos 1250 horas en los 12 meses previos a la fecha en la que quiere comenzar su permiso, tendrán derecho a un permiso por cuidado familiar o médico (permiso por CFRA). Un permiso por CFRA puede durar hasta 12 semanas laborales en un periodo de 12 meses debido al nacimiento, adopción o acogida temporal del hijo del empleado; por condiciones de salud graves del propio empleado; por una condición de salud grave del hijo, padre, abuelo, nieto, suegro, hermano, cónyuge, concubino, o hijo de un concubino del empleado; o por una exigencia aplicable relacionada con el servicio activo cubierto o convocatoria a servicio activo cubierto del cónyuge, concubino, hijo o padre del empleado en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos; o por cualquier otra razón legal.

Si bien la ley solo estipula permisos sin goce de sueldo, el empleado podrá elegir, o el Empleado exigir, el uso de permisos con goce de sueldo acumulados al momento de ejercer permisos por CFRA en algunas circunstancias. En la medida permitida por la ley, los permisos por FMLA suelen coincidir tanto con los permisos por CFRA como con los permisos por incapacidad por embarazo.

2. Elegibilidad para un permiso por PDL. Las empleadas que no sean elegibles para un permiso por FMLA/CFRA y cuenten con incapacidad por embarazo, nacimiento o una condición médica relacionada con ello, tendrán derecho a ejercer un Permiso por Incapacidad por Embarazo (PDL) de hasta cuatro meses, dependiendo los períodos de incapacidad de la empleada. Una empleada elegible para CFRA tiene ciertos derechos para ejercer TANTO un permiso por incapacidad por embarazo COMO un permiso por CFRA debido al nacimiento de su hijo. Los permisos por FMLA disponibles pueden concurrir con aquellos por PDL. Los permisos por CFRA no pueden concurrir con aquellos por PDL. Ambos permisos incluyen una garantía de reincorporación – por incapacidad por embarazo, en el mismo cargo, y por CFRA en el mismo cargo o en uno equiparable – al finalizar el permiso, sujeto a justificaciones legales. Los permisos pueden ejercerse antes y después del nacimiento durante cualquier período de tiempo mediante el cual el empleado no tenga la capacidad física de laboral debido al embarazo o a una condición relacionada con el embarazo. Todos los permisos ejercidos en relación con un embarazo en específico contribuyen al cálculo del período de cuatro meses.
3. Uso del tiempo acumulado con goce de sueldo. Cuando la ley lo permita, el Empleador podrá solicitar el uso del tiempo con goce de sueldo acumulado y disponible cuando el empleado ejerza un permiso por FMLA/CFRA, y el empleado podrá elegir el uso de tiempo con goce de sueldo acumulado y disponible al ejercer un permiso por FMLA/CFRA. El Empleador podrá solicitar al empleado que utilice permisos por enfermedad acumulados durante cualquier sección sin goce de sueldo de su permiso por PDL; el empleado podrá elegir el uso de permisos por vacaciones u otros permisos con goce de sueldo acumulados para recibir la remuneración a la que es elegible, pero el Empleador no podrá solicitar al empleado que utilice permisos vacacionales u otro tiempo libre acumulado durante un permiso por PDL.
4. Reglas de notificación. De ser posible, el empleado proporcionará una notificación con 30 días de anticipación por eventos previsible (como el nacimiento esperado de un hijo o un tratamiento médico planificado para él mismo o un miembro de su familia). Respecto a eventos no previsible, el empleado deberá notificar, al menos verbalmente, al Empleador tan pronto como sepa que requerirá de un permiso. El no cumplir con estas reglas de notificación podrá resultar en el aplazamiento del permiso solicitado hasta que el empleado cumpla con dicha disposición.
5. Certificado del proveedor de atención médica. El Empleador requiere que la solicitud del empleado para un permiso por la condición médica del propio empleado o de un miembro de la familia que ha padecido una condición de salud grave sea evidenciada mediante un certificado emitido por el proveedor de atención médica del individuo que la requiere. El empleado podrá utilizar el formato (DFEH-E11P-ENG) "Certificado de Proveedor de Atención Médica para la Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA) o la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA)" y/o el formato (DFEH-E10P-ENG) "Certificado del Proveedor de Atención Médica para Permiso por Incapacidad por Embarazo, Transferencia o Acomodación Razonable".
6. Duración mínima del permiso. Si el empleado ejerce un permiso debido al nacimiento, adopción o acogida temporal de un hijo, la duración mínima básica del permiso es de dos semanas, y el empleado deberá concluir su permiso dentro del año posterior al nacimiento o acogida temporal. Cuando la situación médica lo requiera, el permiso podrá ejercerse de forma intermitente o mediante un horario laboral reducido. Los empleados podrán, en dos ocasiones, ejercer un permiso mediante incrementos pequeños de horas.

**I. Incumplimiento de Reincorporación Puntual**

Los empleados que incumplan su obligación de reincorporarse a sus labores en la fecha asignada estarán sujetos a medidas disciplinarias. En el caso de que un empleado sea incapaz de reincorporarse a sus labores en la fecha asignada, y ha contactado a su Empleador con la solicitud necesaria, se podrá otorgar una prórroga.

**ARTÍCULO XVIII – MUERTE DE UN FAMILIAR****1. CONDADO DE LOS ÁNGELES Y CONDADO DE ORANGE**

- a. Los empleados cubiertos por el presente Acuerdo tendrán derecho a dos (2) días de permiso con goce de sueldo, si es necesario, tras la muerte de un familiar directo. Si el caso de muerte que se menciona en este párrafo ocurriera fuera del Sur de California, el empleado podrá solicitar cinco (5) días adicionales del permiso de muerte de un familiar. Este permiso de cinco (5) días adicionales, a solicitud del empleado, se le podrá otorgar de sus vacaciones acumuladas, permisos por enfermedad o, si así lo desea el empleado, dicho permiso adicional puede ser sin goce de sueldo. A los fines de este Acuerdo, el término "familiar directo" de un empleado se define como 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; 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; cónyuge; concubino registrado; abuelo; nieto; o hermano. En caso de muerte de cuñados, suegros o abuelos, el empleado podrá tomar un permiso de sus vacaciones, permisos de enfermedad o un permiso sin goce de sueldo.
- b. El Empleador podrá solicitar un comprobante razonable de la muerte. El Empleador solicitará dicho comprobante a su mejor criterio.
- c. En los lugares de trabajo en las que las regulaciones locales estipulan estándares para días festivos u otras modalidades de tiempo libre con goce de sueldo adicionales a los beneficios de tiempo libre con goce de sueldo descritos en el presente Acuerdo, el Empleador hará válidos dichos estándares estatutarios.

**2. CONDADO DE SAN DIEGO****a. ZONA 1**

Los empleados cubiertos por el presente Acuerdo que han trabajado continuamente para el Empleador por un periodo de al menos seis (6) meses tendrán derecho a dos (2) días de permiso con goce de sueldo, si es necesario, tras la muerte de un familiar directo. Si el caso de muerte que se menciona en este párrafo ocurriera fuera del Condado de San Diego, el empleado podrá solicitar tres (3) días adicionales del permiso de muerte de un familiar. Este permiso de tres (3) días adicionales, a solicitud del empleado, se le podrá otorgar de sus vacaciones acumuladas, permisos por enfermedad o, si así lo desea el empleado, dicho permiso adicional puede ser sin goce de sueldo. A los fines de este Acuerdo, el término "familiar directo" de un empleado se define como la madre, el padre, el cónyuge y el 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; 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; cónyuge; concubino registrado; abuelo; nieto; o hermano. En caso de muerte de un hermano, hermana, cuñado, cuñada, suegro, suegra, o abuelos, el empleado podrá tomar un permiso de sus vacaciones, permisos de enfermedad o un permiso sin goce de sueldo.

## b. ZONAS 2 Y 3

Todos los empleados de Zona 2 y Zona 3 cubiertos por el presente Acuerdo que han trabajado continuamente para el Empleador por un periodo de al menos seis (6) meses tendrán derecho a dos (2) días de permiso con goce de sueldo, si es necesario, tras la muerte de un familiar directo. Si el caso de muerte que se menciona en este párrafo ocurriera fuera del Sur de California, el empleado podrá solicitar cinco (5) días adicionales del permiso de muerte de un familiar. A los fines de este Acuerdo, el término "familiar directo" de un empleado se define como la madre, el padre, el hermano, la hermana, el concubino, el cónyuge y el 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; 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; cónyuge; concubino registrado; abuelo; nieto; o hermano. En caso de muerte de un cuñado, cuñada, suegro, suegra, nietos o abuelos, el empleado podrá tomar un permiso de sus vacaciones, permisos de enfermedad o un permiso sin goce de sueldo. El empleado podrá solicitar cinco (5) días adicionales del permiso de muerte de un familiar, con extensiones adicionales disponibles de ser necesarias, a discreción del Empleador. Este periodo adicional solicitado por el empleado puede ser autorizado a partir de sus vacaciones acumuladas, permisos de enfermedad o, si así lo desea el empleado, dicho permiso adicional puede ser sin goce de sueldo.

3. **CONDADOS DE LOS ÁNGELES, ORANGE Y SAN DIEGO**a. **Licencia por duelo:**

El Empleador cumplirá con los requisitos adicionales de la Sección 12945.7 del Código de Gobierno de California al proporcionar hasta cinco (5) días de licencia en total en caso de muerte de un miembro de la familia dentro de los tres (3) meses posteriores a la fecha de muerte del miembro de la familia para cualquier trabajador empleado durante al menos treinta (30) días. Dichos días adicionales de licencia no serán remunerados; sin embargo, el empleado tendrá derecho a utilizar cualquier licencia remunerada disponible para el empleado según este Acuerdo para recibir una compensación por los días adicionales de licencia.

b. **Pérdida reproductiva:**

En caso de un evento de pérdida reproductiva, a los empleados también se les otorgarán hasta cinco (5) días de licencia por pérdida reproductiva sin goce de sueldo. Evento de pérdida reproductiva significa el día o, para un evento de varios días, el último día en que el empleado, su cónyuge o su pareja doméstica registrada experimenten su propia adopción fallida, gestación subrogada fallida, aborto espontáneo, muerte fetal o una reproducción asistida fallida. Si un empleado, su cónyuge o su pareja doméstica registrada experimentan más de un evento de pérdida reproductiva dentro de un período de 12 meses, el Empleador otorgará hasta veinte (20) días de licencia por pérdida reproductiva dentro de ese período de 12 meses. Al igual que la licencia por duelo, los días de licencia por pérdida reproductiva no necesitan ser consecutivos, pero deben tomarse dentro de los tres (3) meses posteriores al evento de pérdida reproductiva o al final de cualquier otro embarazo o licencia médica y por cuidado familiar aplicable. La licencia por pérdida reproductiva no será remunerada, pero el empleado podrá utilizar vacaciones acumuladas, licencia personal, licencia por enfermedad acumulada y disponible o tiempo libre compensatorio, incluida la licencia por duelo, a menos que la ley lo prohíba.

Esta cláusula tiene como finalidad cumplir con el Código de Gobierno de California 12945.6, que establece en el estatuto el derecho de un empleado a tomarse una licencia debido a un evento de pérdida reproductiva. En caso de que se modifique este estatuto, las partes se reunirán y deliberarán con el fin de modificar esta cláusula para lograr el cumplimiento de los requisitos modificados del estatuto.

## ARTÍCULO XIX – NO DISCRIMINACIÓN

Las disposiciones de este Acuerdo deberán ser aplicadas a todos los empleados sin discriminarlos por cuestiones de raza, color, religión, sexo, identidad de género, edad, nacionalidad, discapacidad física y/o mental (en conformidad con la Ley para Estadounidenses con Discapacidades), condición de veterano de guerra, orientación sexual, estado civil, estado de paternidad, información genética, expresión de género, identidad de género o actividad en la Unión. El Empleador y la Unión acuerdan cumplir con todas las leyes federales, estatales y locales que tienen como fin evitar la discriminación de empleados o candidatos por su raza, color, religión, sexo, edad, nacionalidad, discapacidad, condición de veterano de guerra, actividad como Delegado de la Unión y/o en la Unión. El Empleador también prohibirá toda forma de acoso sexual.

## ARTÍCULO XX – SALUD Y SEGURIDAD

### A. Emergencias de salud pública

1. La pandemia causada por el COVID-19 ha demostrado que los servicios de limpieza son esenciales y que los conserjes (janitors) tienen un papel crucial en el combate a enfermedades contagiosas, en conformidad con las leyes aplicables.
2. Si se declara una emergencia de salud pública, las partes acuerdan constituir inmediatamente un comité obrero-patronal de emergencia que abarque a todo el sector, para así abordar los impactos de la emergencia en las condiciones laborales.

### B. Protecciones ante la pandemia

1. PPE: El Empleador proporcionará a sus empleados guantes, máscaras y demás equipo de protección adecuado en virtud de los requisitos regulatorios. El Empleador proporcionará a los trabajadores gel desinfectante cuando se realicen actividades que requieren de contacto con objetos manipulables.
  - a) En la medida en que las disposiciones oficiales requieren de, o la orientación de una agencia de salud pública correspondiente sugiere que, el uso en público del equipo de protección personal (PPE) la Unión capacitará a sus integrantes de dichos requisitos y orientación. Los empleados serán responsables de tomar todas las medidas de seguridad necesarias, incluyendo acudir al lugar de trabajo con el PPE recomendado. La Unión procurará proporcionar a sus integrantes recursos para el uso en público del PPE sugerido. El Empleador proporcionará a sus empleados el PPE obligatorio en el sitio de trabajo.
2. Capacitación: El Empleador cumplirá con las leyes correspondientes en lo relativo a la capacitación de supervisores en materia de las mejores prácticas recomendadas y proporcionará a sus empleados información actualizada y disponible en lo correspondiente a salud, seguridad y problemas de exposición al COVID-19 en el lugar de trabajo.
3. Salas de descanso: El Empleador y los integrantes de la Unión emprenderán las medidas razonables necesarias para garantizar la desinfección de las salas de descanso y de las zonas de registro en conformidad con las regulaciones de los CDC y colaborarán con los clientes para identificar áreas alternativas para los descansos y las comidas, incluyendo la limpieza de pisos y/o descansos escalonados, con el objetivo de practicar el distanciamiento social en todo momento en el trabajo.
4. Consentimiento informado: Antes de solicitar a los empleados que limpien o ingresen a áreas potencialmente infectadas, el Empleador informará a sus empleados de la infección potencial reportada, así como la fuente de dicho reporte. No habrá medidas en contra de los empleados que se rehúsen a ingresar a áreas potencialmente infectadas. En dichos casos, el Empleador emprenderá medidas razonables para reasignar a los empleados.

5. Notificación al a Unión: El Empleador cumplirá con todos los requisitos estatutarios y regulatorios en lo relativo a los reportes de infecciones o contaminación en el lugar de trabajo.

### **C. Recuperación de la pandemia**

1. Las partes acuerdan que la pandemia causada por el COVID-19 ha traído consigo una serie de desafíos y cambios sin precedentes en el papel que juegan los conserjes (janitors) en la limpieza y en el control de infecciones que seguirá cambiando cuando la gente vuelva a sus sitios de trabajo.
2. Por tanto, el Empleador acuerda celebrar reuniones obrero-patronales en los horarios acordados mutuamente y según sea necesario con respeto a ciertos edificios en específico, cuentas de cliente o regiones geográficas determinadas por las partes, dentro de los cinco (5) días posteriores a la solicitud por escrito de la Unión para abordar el impacto de estos cambios en las condiciones laborales.

### **D. Vacunación**

1. Posiblemente, algunos empleados no serán capaces de recibir la vacuna contra el COVID-19 o los refuerzos posteriores debido a su credo o a una condición de salud amparada por la ley. Si el Empleador solicita a un empleado que reciba la vacuna contra el COVID-19 o se realice una prueba de detección, el Empleador deberá pagar por el tiempo que dicho procedimiento conlleve, incluyendo el tiempo de traslado. En aquellas circunstancias en las que la vacuna es obligatoria, tales requisitos estarán sujetos a acomodaciones razonables con base en condiciones de salud amparadas, incapacidades u objeciones religiosas legítimas en conformidad con la ley.
2. Si el Empleador solicita a sus empleados a que reciban la vacuna contra el COVID-19 aplicada por un tercero, los empleados podrán presentar una prueba de vacunación que omita toda información médica a excepción de la prueba de vacunación, si así lo solicitase el Empleador.
3. Si la acomodación solicitada conlleva adversidades excesivas, o si el empleado no es capaz de llevar a cabo sus obligaciones básicas incluso con dichas acomodaciones razonables, o si el empleado no puede realizar sus obligaciones de forma que su salud o seguridad, o la salud o seguridad de otros, esté garantizada incluso con las acomodaciones razonables, el Empleador podrá apartar al empleado del lugar de trabajo, en conformidad con la ley.
4. Bajo ninguna circunstancia un empleado verá reducido su sueldo (salario), beneficios, horarios u oportunidades por empleo, no obstante las disposiciones sobre sueldo (salario) y beneficios descritos por el Artículo VIII.K Transferencias Forzadas, debido a una exclusión legalmente amparada de la capacidad de recibir una vacuna contra el COVID-19 o un refuerzo posterior, siempre que en aquellos casos en los que el cliente no permita el acceso a su propiedad sin esquema de vacunación, se ejercerán las disposiciones del Artículo VIII – CONDICIONES DE TRABAJO, K. Transferencias Forzadas.

### **E. Cumplimiento con la salud y la seguridad**

1. El Empleador acuerda proporcionar los dispositivos y el equipo de seguridad necesarios para preservar la salud y la seguridad de los empleados. El Empleador acuerda cumplir con las leyes estatales relativas a las condiciones laborales de los empleados, así como con todas las leyes y reglamentos OSHA federales y estatales correspondientes relacionados con la salud y seguridad ocupacionales, incluyendo la Ley de Información y Capacitación sobre Sustancias Peligrosas.
2. Los Empleados deben reportar a la brevedad todas las lesiones relacionadas con el trabajo a su Empleador. El incumplimiento de esta cláusula resultará en medidas disciplinarias. Los empleados que falsifiquen documentos de lesiones relacionadas con el trabajo estarán sujetos a despido inmediato.

**3. CONDADO DE SAN DIEGO**

- a. El Empleador solicitará a el Propietario (cliente) un programa de capacitación específico y detallado sobre los riesgos químicos, biológicos y radiológicos existentes en las instalaciones que podrían resultar en exposición por parte de los empleados cubiertos por el presente Acuerdo.
- b. El Empleador conservará una copia de dicha información en inglés o en español siempre que sea razonablemente posible.
- c. El Empleador proporcionará el equipo o la capacitación necesarios para proteger a sus empleados de exposiciones identificadas por el propietario durante dicho programa de capacitación.
- d. Todo el personal es responsable de cumplir con las reglas de salud y seguridad.

**ARTÍCULO XXI - DERECHOS DE LA GERENCIA**

Sujeto a las disposiciones del presente Acuerdo, el Empleador tendrá el derecho exclusivo de dirigir a los empleados cubiertos por el presente Acuerdo. Los derechos exclusivos de la gerencia incluyen, entre otros, el derecho a planificar, dirigir y controlar las operaciones realizadas en los diversos lugares comerciales donde el Empleador presta servicio; el derecho a determinar la fuerza laboral así como también el derecho a dirigirla; transferir; contratar; relegar; ascender; sancionar; suspender o despedir con causa justa; y eximir a los empleados de sus tareas por falta de trabajo u otro motivo legítimo; y el derecho a subcontratar los servicios normalmente realizados por los empleados cubiertos por el presente Acuerdo, sujeto a las disposiciones de subcontratación del Artículo VIII. Antes de que la gerencia realice cualquier cambio, se debe notificar a la Unión. Si no recibe la notificación correspondiente, la Unión podrá recurrir al Artículo XXIII.

**ARTÍCULO XXII – SANCIONES Y DESPIDO****A. Despido y Disciplina**

Se recurrirá al despido u otras medidas disciplinarias únicamente por causa justa.

Todas las notificaciones disciplinarias se entregarán por escrito al empleado afectado dentro de las veinticuatro (24) horas posteriores al momento de la medida disciplinaria o tan pronto como sea posible. El Sindicato, previa solicitud, tendrá derecho a recibir una copia de dicha notificación..

Toda medida disciplinaria o despido debe imponerse dentro de los veinte (20) días hábiles posteriores a la fecha en que el Empleador tuvo conocimiento del incidente que dio lugar a la medida disciplinaria o al despido, a menos que circunstancias atenuantes fuera del control del Empleador requieran tiempo adicional.

**B. Avisos de advertencia**

1. En el caso de emitir un aviso de advertencia y si después de doce (12) meses no existen más problemas de naturaleza similar, dicho aviso de advertencia no se utilizará con fines disciplinarios o para afectar las oportunidades de promoción del empleado. Los avisos de advertencia no se transferirán entre Empleadores.

**C. Daños accidentales**

Los empleados no serán responsables de daños accidentales siempre y cuando dichos daños sean reportados lo antes posible, sin que haya transcurrido más de una (1) hora después del final del turno. También se acuerda que siempre que el conserje (janitor) tenga los cuidados razonables necesarios, tampoco será responsable de los daños.

**D. Documentación de los recesos para comer y descansar**

Los empleados que se nieguen a firmar o reconocer de manera electrónica documentación legítima que indique que recibieron los recesos para comer o descansar dispuestos por ley o la negociación colectiva estarán sujetos a medidas disciplinarias a exclusivo criterio del Empleador.

No se permitirá la combinación de recesos de manera que se violen los requisitos dispuestos por ley o la negociación colectiva.

**E. Tecnología**

El empleador puede exigir a los empleados que utilicen tecnologías, incluidas, entre otras, aplicaciones móviles, que registren y compartan información laboral, incluidas, entre otras, entradas de tarjetas de control de tiempo e información de ubicación, y/o brindar capacitación a los empleados, siempre que el empleador ofrezca una alternativa de dispositivo propiedad del empleador a los empleados que no deseen utilizar un dispositivo móvil personal. Los empleados no estarán sujetos a medidas disciplinarias por infracciones de control de tiempo relacionadas con fallas de los dispositivos o aplicaciones móviles del Empleador o la falta de resolución de problemas y soporte adecuados para que los empleados accedan y utilicen dichas herramientas. El Empleador realizará adaptaciones razonables y/o brindará capacitación según sea necesario para las personas que se identifiquen a sí mismas como incapaces de usar dispositivos móviles de manera efectiva y no tomará represalias contra dichas personas por buscar ayuda de compañeros de trabajo con dichos dispositivos.

**ARTÍCULO XXIII – AGRAVIOS (QUEJAS) Y ARBITRAJE**

Las partes harán todo lo posible por resolver las disputas de manera informal sin presentar quejas por escrito. Si un delegado solicita una reunión con la gerencia para resolver un problema, dicha reunión se llevará a cabo en el lugar de trabajo donde exista el problema, durante el turno en que trabaje el delegado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la solicitud. Cualquier diferencia entre el Empleador y el Sindicato que no pueda resolverse de manera informal y que involucre el significado o la aplicación de este Acuerdo se abordará de la manera establecida en este Artículo.

**1. Agravios (quejas) por Escrito**

Cualquier violación o presunta violación de cualquier materia comprendida en este acuerdo colectivo de trabajo deberá tramitarse exclusivamente como queja en la forma requerida en este Artículo XXIII.

Todo agravio (queja) o disputa relacionada con la interpretación o la aplicación de este Acuerdo puede presentarse como agravio (queja), pero tal agravio (queja) no debe considerarse a menos que se notifique por escrito a la otra parte estableciendo la naturaleza del agravio (queja). En virtud de las disposiciones del Artículo IX, Sección F, los empleados en período de prueba no tienen derecho a recurrir al Procedimiento de Arbitraje hasta después de sus primeros noventa (90) días de trabajo, donde se haya cumplido un mínimo de 720 horas de trabajo. No se considerará ninguna queja a menos que la parte agraviada presente una queja a la otra parte, por escrito, no más de treinta (30) días después de la fecha en que la parte agraviada conoció o debería haber conocido la supuesta acción que dio lugar a la queja.

**2. Procedimiento**

Tras presentar dicha notificación a la otra parte, se debe cumplir con el siguiente procedimiento:

- Paso 1. El Empleador o su representante se reunirá con un representante del Sindicato e intentará resolver el asunto en disputa dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la queja escrita; si luego no pueden resolver la disputa, las partes procederán al Paso 2.
- Paso 2. Mediación no vinculante: Una vez completado el Paso 1, cualquiera de las partes puede, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la finalización del Paso 1, solicitar el siguiente procedimiento para una Junta de Mediación no vinculante compuesta por cuatro (4) miembros con derecho a voto, dos de cada parte. El presidente de la Junta de Mediación 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 Mediación, pero se reunirá con el panel para ayudar y ofrecer opiniones consultivas en un esfuerzo por ayudar al panel a tomar una decisión. La Junta de Mediación emitirá una decisión al aplazar la audiencia o, de mutuo acuerdo, extender dicha audiencia por un período que no exceda los diez (10) días hábiles. El mediador será designado por la oficina regional del Servicio Federal de Mediación y Conciliación:
  - i. Las partes acordarán la fecha más temprana posible para que la Junta de Mediación se reúna en el momento en que cualquiera de las partes solicite el procedimiento mencionado anteriormente. Las partes también pueden designar conjuntamente el uso de un mediador particular de FMCS.
  - ii. Se entiende expresamente que si las condiciones operativas no permiten la participación de participantes no adversarios, esta regla puede modificarse de común acuerdo, así como los límites de tiempo.
  - iii. La Junta de Mediación se reunirá según sea necesario y considerará en su totalidad todos los aspectos de las cuestiones presentadas.

- iv. Si la Junta de Mediación logra llegar a una resolución mutuamente aceptable, se redactará un resumen de dicha resolución como conclusión de la Mediación. Dicha resolución, si es firmada por ambas partes dentro de los diez (10) días hábiles, será la resolución final y vinculante de la queja. Si ambas partes no firman una resolución dentro de los diez (10) días hábiles a partir de la fecha de la Junta de Mediación, se considerará que el caso ha llegado a un punto muerto.

Paso 3. Dentro de los treinta (30) días siguientes a un punto muerto en el Paso 2 o después de la finalización del Paso 1 si ninguna de las partes solicita una Junta de Mediación, la parte que presenta la queja puede notificar a la otra parte por escrito su deseo de presentar su queja a un árbitro imparcial para arbitraje. La parte que presenta la queja deberá presentar una solicitud al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) para obtener una lista de cinco (5) árbitros. Cada parte deberá eliminar un (1) nombre de la lista en sucesión, y la parte que recibió la queja será la que elimine primero; el último árbitro restante deberá escuchar la queja.

### **3. Decisión del Árbitro**

La decisión del Árbitro será definitiva y vinculante para ambas partes. El Árbitro tendrá la jurisdicción y autoridad para conceder la resolución más adecuada, incluida una orden para el cumplimiento específico y/o el mandato judicial. Sin perjuicio de ninguna de las disposiciones de este Artículo XXIII, el Árbitro no tendrá autoridad alguna para conceder una solución que implique pagos o beneficios que excedan ciento sesenta (160) días laborales con respecto a ningún arbitraje realizado según este Artículo XXIII.

### **4. Honorarios**

Los honorarios y todos los gastos circunstanciales del arbitraje serán asumidos equitativamente por las partes.

### **5. Acciones legales**

Ninguna parte de este Artículo XXIII impedirá que un empleado o la Unión, en caso de que el Empleador no cumpla con las disposiciones de agravio (queja) y arbitraje de este Acuerdo, tome las medidas legales necesarias para el cumplimiento de los términos o condiciones del presente Acuerdo.

### **6. Otras reclamaciones**

Ninguna parte de este Artículo XXIII impedirá que un empleado o la Unión presente reclamaciones por reducciones de salario o contribuciones insuficientes al Fideicomiso (Fondo Fiduciario) de Salud y Bienestar o al Fideicomiso de Pensiones ante la agencia gubernamental correspondiente para la determinación y la exigencia del cumplimiento sin recurrir al procedimiento de quejas y arbitraje

### **7. Límites de tiempo**

No se considerará un agravio (queja) a menos que la parte agraviada presente un agravio (queja) por escrito a la otra parte antes de los treinta (30) días después de la fecha en que la parte agraviada tomó conocimiento o debió saber sobre la presunta acción que motivó el agravio (queja). Si el agravio (queja) no se presenta en los límites de tiempo establecidos en este Artículo XXIII, se considerará que se ha renunciado el derecho de agravio. Los plazos especificados en este artículo podrán modificarse si ambas partes lo acuerdan por escrito. La falta de respuesta dentro de los plazos especificados, sin un acuerdo mutuo para prorrogarlos, hará que la queja avance automáticamente al siguiente paso.

## **ARTÍCULO XXIV - NO HUELGAS NI CIERRES PATRONALES**

### **A. Paro Laboral**

Durante la vigencia de este Acuerdo, la Unión, sus agentes y sus miembros acuerdan tanto individualmente como colectivamente, que no autorizarán, aprobarán, ayudarán ni participarán en ninguna huelga, reducción laboral ni paro de tareas por motivo alguno, incluido seguir una línea de piquete no aprobada de otra unión que no haya recibido la aprobación adecuada del Consejo Laboral correspondiente, ni intentarán evitar el acceso de ninguna persona al lugar de trabajo. Asimismo, durante la vigencia del presente Acuerdo, la Unión, sus agentes y sus miembros acuerdan tanto individual como colectivamente, que no autorizarán, aprobarán, ayudarán ni participarán en ninguna huelga, reducción laboral ni cese de tareas por motivo alguno, incluido seguir una línea de piquete aprobada o no aprobada de ninguna unión, como SEIU, relacionada con los oficiales de seguridad, ni intentarán prevenir el acceso de ninguno de los empleados al lugar de trabajo. El Empleador acuerda que, durante el mismo período, no participará, causará ni ayudará en ningún cierre patronal de los empleados de la Unión.

### **B. Distribuciones**

La Unión, sus agentes, sus miembros y los empleados también acuerdan que, en ningún momento, repartirán dentro del edificio volantes, afiches, carteles ni ningún otro material impreso o electrónico dirigido a ningún ocupante del edificio. La prohibición expresada en este párrafo dejará de tener vigencia 90 días antes del vencimiento de este Acuerdo. En caso de que algún empleado no cumpla o se niegue a cumplir con las disposiciones de este Artículo XXIV, dicho empleado será sancionado de inmediato.

### **C. Línea de piquete autorizada**

No constituirá una violación de este Acuerdo ni será causa de despido o de acción disciplinaria el que un empleado cubierto por este Convenio se niegue a pasar por las líneas de piquete establecidas debido a una huelga autorizada por el Consejo Laboral Central correspondiente. Además, el Empleador no exigirá a ningún empleado cubierto por este Convenio que pase por las líneas de piquete establecidas por cualquier sección local del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios en una huelga autorizada.

## **ARTÍCULO XXV - CLÁUSULA DE CUMPLIMIENTO**

Si alguna de las disposiciones del presente Acuerdo o la aplicación de alguna disposición hacia cualquier persona o circunstancia se juzgara como una "practica injusta laboral" o si algún Tribunal Federal o Estatal o la Agencia debidamente autorizada la juzgara contraria a la ley, la parte restante del presente Acuerdo o la aplicación de esta a otras personas o circunstancias no se verá afectada, y las partes negociarán la sustitución de tal disposición.

## **ARTÍCULO XXVI - SUCESIÓN**

Si el Empleador vende, transfiere, o de otro modo se deshace de su Compañía o si provoca su fusión o asociación con la de cualquier otra persona o empresa, dicha persona o empresa que en adelante dirija la Compañía deberá cumplir con todos los términos y condiciones del presente Acuerdo y deberá aceptar, especialmente, mantener a aquellos empleados con derecho a su trabajo en virtud del presente Acuerdo. El Empleador que no cumpla con este Artículo del presente Acuerdo asumirá automáticamente cualquier obligación que surja por su incumplimiento.

## ARTÍCULO XXVII - CLÁUSULA DE PREFERENCIA

1. Si durante la vigencia de este Acuerdo el Sindicato firma un acuerdo de negociación colectiva en el área definida en el Artículo I con otro Empleador o grupo de Empleadores que empleen a empleados en las clasificaciones cubiertas por este Acuerdo que establezca un paquete de compensación total de tasas salariales o beneficios económicos complementarios que sean más favorables para un Empleador que el total de las disposiciones correspondientes o similares de este Acuerdo, entonces se acuerda que esas condiciones más favorables entrarán en vigencia bajo los términos y condiciones de este Acuerdo en la misma fecha en que entren en vigencia bajo el otro acuerdo de negociación colectiva.
2. Los Acuerdos que estipulen condiciones más favorables, como cronogramas de transición ("phase-ins") en lugares de trabajo específicos o grupos de lugares de trabajo no afectarán a otros lugares de trabajo cubiertos por el presente Acuerdo; no obstante, los Empleadores signatarios del presente Acuerdo tienen derecho a licitar o realizar actividades en dichos lugares de trabajo bajo el amparo de los acuerdos que estipulan dichas condiciones más favorables.

## ARTÍCULO XXVIII – DERECHOS LEGALES INDIVIDUALES

### A. No discriminación

La Unión tiene la obligación de representar a todos los empleados sin discriminarlos por su nacionalidad u origen étnico. Por lo tanto, la Unión tiene la obligación de proteger a los empleados contra la violación de sus derechos en el lugar de trabajo, lo cual incluye requisas y decomisos sin justa razón.

### B. Notificación

El Empleador notificará a la Unión, a menos que esté prohibido por una ley federal, una orden judicial u otra agencia del gobierno, por teléfono y de forma verbal al Delegado de la Unión, lo antes posible, si se presentara algún agente del Departamento de Seguridad Nacional (Department of Homeland Security, DHS) o del gobierno Federal en las instalaciones o en sus inmediaciones para autorizar a que un representante de la Unión o abogado asesore a los empleados sobre sus derechos legítimos. Asimismo, el Empleador notificará a la Unión de inmediato al recibir cualquier aviso del DHS, el ICE o de la Administración del Seguro Social (SSA) en el que se programe, proponga o contemple la auditoría de los registros de un Empleado (por alguna razón) y entregará a la Unión la lista de dicha agencia del gobierno que contenga la identificación de los Empleados con problemas de documentación o de Seguro Social, a menos que la ley federal lo prohíba.

En la medida que la ley lo permita, el Empleador acuerda colaborar con la Unión en estas circunstancias, lo que incluye:

- proporcionar toda información relevante a la Unión (incluidos los nombres de los empleados afectados),
- colaborar para solicitar extensiones gubernamentales y
- garantizar el acceso de los representantes de la Unión a los empleados afectados durante las reuniones con el Empleador o reuniones similares.

### C. Información y privacidad

El Empleador no violará los derechos de privacidad de los Empleados revelando a terceros, como el DHS, su nombre, dirección, u otra información similar, a menos que la ley así lo exija. El Empleador notificará a los empleados afectados y a la Unión en caso de dar tal información a terceros.

En caso de que el Empleador reciba una orden válida de allanamiento o de arresto del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (Immigration and Customs Enforcement, ICE), el Empleador deberá, dentro de lo posible en materia legal, organizar un interrogatorio a los Empleados que se llevará a cabo en el lugar de trabajo con las mayores condiciones de privacidad posibles.

#### **D. Permiso de Ausencia (licencia) por Procedimientos Inmigratorios**

El Empleador reincorporará a cualquier empleado que haya estado ausente del trabajo debido a algún procedimiento de un tribunal o agencia relacionados con asuntos migratorios y que regrese a trabajar con una autorización de trabajo válida en el plazo de seis (6) meses calendario del primer día de ausencia. El Empleador puede otorgar una extensión de seis (6) meses calendario al permiso (licencia) si la solicitud se hace por escrito y el empleado presenta un comprobante de que los documentos se encuentran en proceso dentro del período de seis (6) meses. El Empleador puede otorgar una extensión adicional del permiso (licencia) a su criterio si el empleado lo solicita por escrito y presenta un comprobante de la necesidad de tiempo adicional. El Empleador puede solicitar la documentación de comparecencia por dichos procesos y/o la documentación actualizada de una autorización válida para trabajar en Estados Unidos. El empleado no tendrá derecho a acumular beneficios durante el período antes mencionado. Si un empleado, en el Condado de San Diego, necesita una extensión para completar su documentación debido a retrasos administrativos evidenciables, el Empleador concederá una prórroga adicional de treinta (30) al permiso (licencia) de dicho empleado.

En caso de que un empleado no tenga autorización para trabajar en Estados Unidos después de su período de prueba, definido por el Artículo IX, Sección F, y que su relación laboral termine por este motivo, y que el empleado solucione el problema en los seis (6) meses posteriores, o en el caso para los empleados en el área de San Diego, en los doce (12) meses posteriores, dicho empleado deberá ser recontratado en el próximo puesto disponible con restitución de la señoría (antigüedad), a la tarifa correspondiente según la antigüedad del empleado.

#### **E. Cambio de nombre o de Número de Seguro Social**

Los empleados no estarán sujetos a despido, medidas disciplinarias o pérdida de señoría (antigüedad) o de otros beneficios, ni se verán afectados de manera adversa de otro modo por cambiar lícitamente su nombre, Número de Seguro Social o documentación de autorización laboral.

Una carta de notificación de que los datos no coinciden ("*No Match*" letter) emitida por la Administración del Seguro Social, en sí misma, no constituirá un fundamento para tomar algún tipo de medida laboral adversa contra el Empleado o para pedirle que verifique nuevamente la autorización de trabajo, en el Condado de San Diego, a excepción de que la ley disponga lo contrario. Cuando el Empleador reciba una carta de este tipo, deberá reenviar una copia de inmediato a la Unión y a los empleados afectados.

#### **F. Despido**

Independientemente de ninguna de las disposiciones del presente documento, los empleados no pueden ser despedidos ni sancionados por los siguientes motivos:

1. El empleado (contratado el 6 de noviembre de 1986 o antes) ha trabajado con un nombre y Número de Seguro Social que no son suyos.
2. El empleado (contratado el 6 de noviembre de 1986 o antes) solicita modificar su registro de empleo para que indique su nombre y número de seguro social reales.
3. El empleado (contratado el 6 de noviembre de 1986 o antes) se niega a entregar o no entrega al Empleador un comprobante adicional de su situación migratoria, o

4. El empleado falta a su trabajo sin aviso por un período de treinta (30) días laborales debido a alguna circunstancia que esté fuera de su control.
5. El empleado recibió autorización de trabajo a través del programa federal de Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (Deferred Action for Childhood Arrivals, DACA) o Acción Diferida para Padres de Estadounidenses (Federal Action for Parents of Americans, DAPA) desde su contratación.

### **G. Verificación de elegibilidad**

En situaciones en las que un empleado sea desplazado debido a una descalificación para el empleo, según los criterios de elegibilidad para el empleo establecidos en la Ley de Reforma y Control de la Inmigración de 1986 (IRCA), en el momento de la contratación o, en cualquier condado cubierto, debido a la aplicación por parte del Empleador de e-Verify o un programa similar de verificación de elegibilidad para el empleo que incluya una verificación de antecedentes, al empleado de reemplazo entrante se le pagará el mismo salario y los mismos niveles de elegibilidad de beneficios del empleado que fue desplazado hasta que el empleado de reemplazo califique para niveles superiores de salario o beneficios.

Lo anterior no se aplicará ni limitará la discreción de contratación del Empleador si una verificación de antecedentes revela información despectiva no asociada con el estado migratorio de los miembros de la unidad de negociación.

### **H. Programa E-Verify**

- a. Cuando el Empleador implemente el programa e-Verify para contratar empleados ya representados por la Unión por un requisito del cliente en el lugar de trabajo, el Empleador presentará a la Unión, si la Unión la solicita, la documentación por escrito de tal requisito del cliente.
- b. El Empleador acuerda conceder a los empleados un permiso (licencia) por doce (12) meses para corregir una determinación de no confirmación final o una determinación similar de falta de autorización de trabajo.
- c. Asimismo, en cumplimiento con los requisitos dispuestos por ley, el Empleador acuerda evitar el uso inapropiado del programa e-Verify, lo que incluye, entre otros, utilizar el programa e-Verify para verificar el estado laboral antes de realizar una oferta de empleo y antes de la contratación. Además, el Empleador acuerda proporcionar copias de los avisos de "No Confirmación Tentativa (Tentative Non-Confirmation, TNC)" y toda otra información relevante a los empleados para quienes se emiten tales avisos.

## **ARTÍCULO XXIX - SALUD Y BIENESTAR**

### **A. CONDADO DE ORANGE**

Este Artículo XXIX.A cubre a los empleados del Empleador que se rigen por este Acuerdo. Este Artículo expresa el entendimiento del Empleador y la Unión con respecto a las contribuciones del Empleador para brindar beneficios de salud y bienestar en nombre de los empleados cubiertos por este Acuerdo

#### **1. Planes**

Todas las contribuciones del Empleador a las que hace referencia este Artículo se depositarán en el Fideicomiso (Fondo Fiduciario) de Salud y Bienestar para los Empleados de Servicio de California (California Service Employees Health and Welfare Trust Fund), en el Banco Depositario que designe la Junta de Fiduciarios. Se entiende que todas las cuestiones relacionadas con la elegibilidad de los empleados para recibir cobertura, incluidos el inicio y la finalización de la cobertura, serán determinadas por los Fiduciarios de dicho Fideicomiso (Fondo Fiduciario).

## 2. Fideicomiso (Fondo Fiduciario)

El Empleador acuerda registrarse por todos los términos y las disposiciones del Acuerdo y de la Declaración del Fideicomiso (Fondo Fiduciario) de Salud y Bienestar para los Empleados de Servicio de California y de cualquier documentación de planes o descripción de resumen de planes, ya que la Junta de Fiduciarios podría enmendarlos periódicamente, y mediante el presente documento, acepta la recepción previa de una copia de estos. El Empleador deberá cumplir con las disposiciones del Fideicomiso de Salud y Bienestar para los Empleados de Servicio de California y deberá mantener, entregar y facilitar, según lo exija la ley, cualquier auditoría de dichos datos y registros, ante la solicitud de los Fiduciarios, según se establece en el Acuerdo y la Declaración del Fideicomiso (Fondo Fiduciario) de Salud y Bienestar para los Empleados de Servicio de California.

## 3. Cobertura

El Empleador deberá ofrecer cobertura de Salud y Bienestar a los empleados cubiertos por este Acuerdo según los términos de cobertura que contiene el presente documento.

- a. A partir del 1<sup>o</sup> de mayo de 2024, en las horas de trabajo, entre el primer (1<sup>er</sup>) y el decimoquinto (15<sup>to</sup>) día de cada mes, el Empleador deberá, salvo que lo prohíba la ley, presentar una lista al Fondo Fiduciario que contenga los nombres, direcciones y números de Seguro Social de cada empleado elegible y calificado en cada lugar de trabajo cubierto por este Acuerdo.
- b. Vigente a partir de las horas de trabajo del 1 de mayo de 2021, el Empleador brindará a cada empleado elegible los siguientes planes; todos ellos cubren tanto al empleado como a sus dependientes:
  - Plan médico Kaiser C-8 (número de grupo 112491-12),
  - Plan de medicamentos recetados Kaiser C-8,
  - Plan dental DeltaCare USA #CAC30 (a partir del 1 de septiembre de 2024, este plan dental será reemplazado por el nuevo plan dental MetLife con base en el horario de julio de 2024), y
  - Plan de servicio de la vista VSP #C (VSP), y
  - Seguro de vida solo para miembros de \$20,000, incluidos \$10,000 para seguro de vida para dependientes elegibles

Por cada empleado que reciba dicha cobertura de Salud y Bienestar, el Empleador deberá pagar inicialmente al Fondo Fiduciario la contribución de \$1,270.51 (Mil Doscientos Setenta Dólares con cincuenta y un Centavos) por mes por los beneficios que entren en vigencia a partir de las horas de trabajo de mayo de 2024 (pagaderos en junio de 2024 para la cobertura de julio de 2024). Dicha cantidad constituirá la Prima Base Ajustada de 2024. La Prima Base Ajustada podrá modificarse anualmente de conformidad con los términos del párrafo (5)(b) de esta Sección A.

- c. Independientemente de los párrafos a y b antes mencionados, si el Empleador adquiere un lugar donde los empleados tienen beneficios diferentes que superen los estipulados en el presente, el Empleador deberá mantener tales beneficios a las tarifas que exige el Plan durante la vigencia del presente Acuerdo.

## 4. Elegibilidad para los beneficios

A menos que se estipule lo contrario en el presente Acuerdo, la elegibilidad y las calificaciones para todos los empleados que reciben beneficios según este Artículo XXIX.A son las siguientes:

- a. Los empleados deben haber completado mil cuarenta (1040) horas trabajadas antes de calificar para recibir cobertura. La cobertura comenzará el primer día del mes posterior al mes en el que se cumplieron dichos requisitos, se realizaron las contribuciones y fueron recibidas por el Fideicomiso (Fondo Fiduciario).

- b. Las horas con fines de elegibilidad para todos los lugares serán ciento diez (110) horas o más por mes para brindar cobertura de Salud y Bienestar el mes siguiente tras la recepción del pago por parte del Fideicomiso (Fondo Fiduciario). Las vacaciones, los días festivos y los permisos (licencias) de enfermedad con goce de sueldo se deberán incluir en el cómputo de las horas con fines de elegibilidad en el mes cuando normalmente el empleado habría trabajado esas horas. Las vacaciones con goce de sueldo se deberán incluir en el cómputo de las horas con la siguiente excepción. Si, tras la solicitud del empleado, el Empleador le realiza el pago de vacaciones acumuladas antes del mes o los meses cuando el empleado se toma las vacaciones correspondientes, dicho pago de vacaciones por adelantado no se incluirá en el cómputo de las horas con fines de elegibilidad del empleado para el mes o los meses en que se realizó el pago, incluso a los fines de determinar los pagos en exceso o incompletos del Empleador. Ante la solicitud por escrito del empleado, dichas horas de vacaciones se acreditarán a la elegibilidad para los meses cuando el empleado se tome un permiso (licencia). El empleado deberá informar por escrito al Empleador cuándo se tomará la licencia. Las liquidaciones de Vacaciones y de Permisos (Licencia) por Enfermedad también se incluirán en el cómputo de las horas con fines de elegibilidad.
- c. Los empleados que hayan trabajado y/o recibido el pago por el equivalente, o más, de las horas con fines de elegibilidad (según se especifica en este Artículo XXIX)) en el mes anterior y que estén ausentes con permiso (licencia) según la Ley del Permiso por Motivos Médicos o Familiares (Family and Medical Leave Act, FMLA) Federal o de California, y que no trabajen y no reciban el pago por la cantidad necesaria de horas con fines de elegibilidad en ese mes o los meses consecutivos subsiguientes mientras estén del permiso (licencia) de FMLA deberán contar con las contribuciones de Salud y Bienestar del Empleador como si el empleado hubiera trabajado y/o recibido el pago por las horas con fines de elegibilidad.

## 5. Mantenimiento de los beneficios

- a. El Empleador deberá brindar, durante la vigencia de este Acuerdo, aquellos beneficios que estaban vigentes bajo este Artículo XXIX.A a partir del 1<sup>o</sup> de mayo de 2021, o aquellos beneficios que el Empleador y la Unión acuerden en este documento a continuación, sujeto a las condiciones establecidas en los párrafos 2, 3 y 4 a continuación. Además, se acuerda que los beneficios del empleado establecidos en el presente se mantengan durante la vigencia de este Acuerdo, incluidos los períodos pre-empate (*"pre-impasse"*) después de la fecha de vencimiento del presente Acuerdo. Si el monto de las contribuciones que exige la Junta de Fiduciarios se modifica durante el plazo de este Acuerdo, incluidos los períodos de pre-empate (*"pre-impasse"*) después del vencimiento de este Acuerdo, el Empleador acuerda pagar de la siguiente manera:
- b. Se acuerda que los beneficios para empleados establecidos en el presente para todos los empleados que reciban dichos beneficios durante la vigencia de este Acuerdo se mantendrán durante la vigencia de este Acuerdo. En caso de que los Fideicomisarios del Fideicomiso ("Fideicomiso") a que se hace referencia en la Sección 1 anterior determinen que es necesario aumentar las primas por encima de la Prima Base Ajustada para mantener los beneficios que estaban vigentes el 1 de mayo de 2024, o que puedan ser adoptados en lo sucesivo por el Empleador y el Sindicato, el Empleador deberá, durante cada año contractual de este Acuerdo a partir de entonces, a partir de las horas de trabajo de mayo de 2025, pagar hasta el cuatro por ciento (4 %) de cualquier aumento de prima por encima de la Prima Base Ajustada. Cualquier aumento de prima que supere el cuatro por ciento (4 %), pero sea inferior al doce por ciento (12 %) por encima de la Prima Base Ajustada en cualquier año contractual se pagará con las reservas del Fideicomiso. Cualquier aumento de prima que supere el doce por ciento (12 %) sobre la Prima Base Ajustada en cualquier año contractual se compartirá equitativamente entre el Empleador y los empleados afectados a través de deducciones de nómina según lo permitido por la Sección 224 del Código Laboral de California.

Los aumentos de prima sujetos al pago con las reservas del Fondo Fiduciario que superen el cuatro por ciento (4 %) de la Prima Base Ajustada están sujetos a que el Consultor del Plan certifique antes del 1 de marzo de cada año contractual que las reservas del Fideicomiso, estimadas a partir de los estados financieros más recientes disponibles al 31 de diciembre del año anterior y las primas de atención médica, serán iguales o superiores a doce (12) meses, hasta el 30 de abril del año siguiente. Además de la certificación del Consultor del Plan, los Fideicomisarios del Fideicomiso requieren un Acuerdo completamente ejecutado entre el Sindicato y el Empleador y una revisión anual de los aumentos de prima sujetos al pago con las reservas del Fondo Fiduciario.

- c. Si el Asesor del Fideicomiso no puede certificar el mantenimiento de la reserva de mínimo 12 meses antes mencionada, todo aumento en las primas que supere el cuatro por ciento (4%) se pagará equitativamente entre el Empleador y los empleados afectados a través de deducciones de nómina según lo permite la Sección 224 del Código Laboral de California; sin embargo, esto dependerá de que el Empleador y la Unión, por mutuo acuerdo, analicen de manera no vinculante la posibilidad de bajar las primas del plan de salud y bienestar o alguna forma de compartir los aumentos del plan superiores al cuatro por ciento (4%). El Empleador y la Unión acuerdan que cualquier cambio por consentimiento mutuo se expresará por escrito y se incorporará como referencia en este Acuerdo.

## **6. Acuerdos de Transición y Exención**

El Empleador también acepta que los Acuerdos de Transición o Exención, conforme al Apéndice D-1, se deben realizar por escrito y deben llevar la firma de todas las partes; además, deben expresar claramente los términos sobre salud y bienestar, incluidas las fechas de entrada en vigencia, y deben ser enviados a la oficina del Fideicomiso (Fondo Fiduciario) por el Empleador o la Unión antes de activar una cuenta con el Fideicomiso (Fondo Fiduciario).

Con las horas de trabajo de mayo de 2024 (pagaderas en junio de 2024 para la cobertura de julio), el costo de:

Kaiser C-8 (número de grupo 112491-12) cobertura médica y de medicamentos de venta con receta solo para empleados, seguro de vida, \$20,000, incluyendo muerte accidental y desmembramiento, solo para el miembro, es de seiscientos sesenta y nueve dólares y siete centavos (\$669.07), cuando corresponda (acuerdos de implementación gradual y dispensación), sujeto al mismo mantenimiento de los aumentos de beneficios en términos de porcentajes y otros factores de certificación como se describe en los puntos 3 y 4 anteriores.

## **B. CONDADO DE LOS ÁNGELES**

Este Artículo XXIX.B cubre a los empleados del Empleador que se rigen por este Acuerdo en el Condado de Los Ángeles. Este Artículo expresa el entendimiento del Empleador y la Unión con respecto a las contribuciones del Empleador para brindar beneficios de salud y bienestar en nombre de los empleados cubiertos por este Acuerdo.

### **1. Planes**

Todas las contribuciones del Empleador a las que hace referencia este Artículo XXIX.B se depositarán en el Fideicomiso (Fondo Fiduciario) de Salud y Bienestar para los Empleados de Servicio de California, en el Banco Depositario que designe la Junta de Fiduciarios. Se entiende que todas las cuestiones relacionadas con la elegibilidad de los empleados para recibir cobertura, incluidos el inicio y la finalización de la cobertura, serán determinadas por los Fiduciarios de dicho Fideicomiso (Fondo Fiduciario).

## 2. Fideicomiso (Fondo Fiduciario)

El Empleador acuerda registrarse por todos los términos y las disposiciones del Acuerdo y de la Declaración del Fideicomiso (Fondo Fiduciario) de Salud y Bienestar para los Empleados de Servicio de California y de cualquier documentación de planes o descripción de resumen de planes, ya que la Junta de Fiduciarios podría enmendarlos periódicamente, y mediante el presente documento, acepta la recepción previa de una copia de estos. El Empleador deberá cumplir con todas las disposiciones del Fideicomiso (Fondo Fiduciario) de Salud y Bienestar para los Empleados de Servicio de California y deberá mantener, entregar y facilitar, según lo exija la ley, cualquier auditoría de dichos datos y registros, ante la solicitud de los Fiduciarios, según se establece en el Acuerdo y la Declaración del Fideicomiso (Fondo Fiduciario) de Salud y Bienestar para los Empleados de Servicio de California.

## 3. Cobertura

Salvo que se estipule lo contrario en el presente Acuerdo, el Empleador deberá ofrecer cobertura de Salud y Bienestar a los empleados cubiertos por este Acuerdo según los términos de cobertura que contiene el presente documento.

El Empleador brindará a los empleados de las Áreas geográficas 1 y 2, según se definen en el Anexo F, cobertura de Salud y Bienestar de la siguiente manera:

- a. Entre el primer (1<sup>ro</sup>) y décimo quinto (15<sup>to</sup>) día de cada mes, el Empleador deberá presentar, salvo prohibición legal, una lista al Fideicomiso (Fondo Fiduciario) con el nombre, la dirección y el Número de Seguro Social de cada empleado elegible y que califique en cada lugar de trabajo de las Áreas 1 y 2. Las horas con fines de elegibilidad para todos los lugares serán ciento diez (110) horas o más por mes para brindar cobertura de Salud y Bienestar el mes siguiente tras la recepción del pago por parte del Fideicomiso (Fondo Fiduciario). Los días feriados y los permisos (licencias) de enfermedad con goce de sueldo se deberán incluir en el cómputo de las horas con fines de elegibilidad. Las vacaciones con goce de sueldo se deberán incluir en el cómputo de las horas con la siguiente excepción. Si, tras la solicitud del empleado, el Empleador le realiza el pago de vacaciones acumuladas antes del mes o los meses cuando el empleado se toma las vacaciones correspondientes, dicho pago de vacaciones por adelantado no se incluirá en el cómputo de las horas con fines de elegibilidad del empleado para el mes o los meses en que se realizó el pago, incluso a los fines de determinar los pagos en exceso o incompletos del Empleador. Ante la solicitud por escrito del empleado, dichas horas de vacaciones se acreditarán a la elegibilidad para los meses cuando el empleado se tome un permiso (licencia). El empleado deberá informar por escrito al Empleador cuándo se tomará la licencia. Las liquidaciones de Vacaciones y de Permisos (Licencias) por Enfermedad también se incluirán en el cómputo de las horas con fines de elegibilidad.
- b. A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, según las horas de trabajo, entre el primer (1<sup>ro</sup>) y el decimoquinto (15<sup>to</sup>) día de cada mes calendario, el Empleador deberá, salvo que lo prohíba la ley, presentar una lista al Fondo Fiduciario que contenga los nombres, direcciones y números de Seguro Social de cada empleado elegible y calificado en cada lugar de trabajo cubierto por este Acuerdo.
- c. A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, cuando comiencen las horas de trabajo, el Empleador deberá proporcionar a cada empleado elegible los siguientes planes, todos los cuales cubrirán al empleado y a sus dependientes elegibles:
  - Plan médico Kaiser C-8 (número de grupo 112491-12),
  - Plan de medicamentos recetados Kaiser C-8,
  - Plan dental Delta Care USA #CAC30 (a partir del 1 de septiembre de 2024, este plan dental será reemplazado por el nuevo plan dental MetLife con base en el horario de julio de 2024), y
  - Plan de servicio de la vista #C (VSP) y
  - Seguro de vida solo para miembros de \$20,000, que incluye \$10,000 para seguro de vida para dependientes elegibles.

- d. El Empleador deberá, a partir de las horas de trabajo de mayo de 2024 (pagaderas en junio de 2024 para la cobertura de julio), pagar mensualmente al Fondo Fiduciario una suma que no exceda de mil trescientos veintidós dólares con treinta y tres centavos (\$1,321.33). Dicha cantidad constituirá la Prima Básica Ajustada de 2024. La Prima Básica Ajustada podrá modificarse anualmente de conformidad con los términos del párrafo (3)(f) de esta Sección B.
- e. No obstante lo dispuesto en los subpárrafos del a al d anteriores, si el Empleador adquiere una ubicación en la que los empleados tienen beneficios diferentes a los previstos en este documento, el Empleador deberá mantener estos beneficios a las tasas requeridas por el Plan durante la vigencia de este Acuerdo.
- f. Se acuerda que los beneficios para empleados establecidos en el presente para todos los empleados que reciban dichos beneficios durante la vigencia de este Acuerdo, se mantendrán durante la vigencia de este Acuerdo. En caso de que los Fideicomisarios del Fideicomiso ("Fideicomiso") a que se hace referencia en la Sección A anterior determinen que es necesario aumentar las primas por encima de la Prima Básica Ajustada para mantener los beneficios que estaban vigentes el 1<sup>o</sup> de mayo de 2024, o que puedan ser adoptados en lo sucesivo por el Empleador y el Sindicato, el Empleador deberá, durante cada año contractual de este Acuerdo a partir de entonces, comenzando con las horas de trabajo de mayo de 2025, pagar hasta el cuatro por ciento (4%) de cualquier aumento de prima por encima de la Prima Básica Ajustada. Cualquier aumento de prima que supere el cuatro por ciento (4%), pero sea inferior al doce por ciento (12%) por encima de la Prima Básica Ajustada en cualquier año contractual se pagará con las reservas del Fideicomiso. Cualquier aumento de prima que supere el doce por ciento (12 %) sobre la Prima Básica Ajustada en cualquier año contractual se compartirá equitativamente entre el Empleador y los empleados afectados a través de deducciones de nómina según lo permitido por la Sección 224 del Código Laboral de California. Los aumentos de prima sujetos al pago con las reservas del Fondo Fiduciario que superen el cuatro por ciento (4 %) de la Prima Básica Ajustada están sujetos a que el Consultor del Plan certifique antes del 1<sup>o</sup> de marzo de cada año contractual que las reservas del Fideicomiso, estimadas a partir de los estados financieros más recientes disponibles al 31 de diciembre del año anterior y las primas de atención médica, serán iguales o superiores a doce (12) meses, hasta el 30 de abril del año siguiente. Además de la certificación del Asesor del Plan, los Fideicomisarios del Fideicomiso requieren un Acuerdo completamente firmado entre el Sindicato y el Empleador y una revisión anual de los aumentos de prima sujetos al pago con las reservas del Fondo Fiduciario.
- g. En caso de que el Asesor de Fideicomiso no pueda certificar el mantenimiento de al menos el nivel de reserva de 12 meses mencionado anteriormente, cualquier aumento de prima por encima del cuatro por ciento (4 %) de la Prima Básica Ajustada se compartirá equitativamente entre el Empleador y los empleados afectados a través de deducciones de nómina según lo permitido por la Sección 224 del Código Laboral de California; siempre que, sin embargo, el Empleador y el Sindicato puedan, de mutuo acuerdo, entablar conversaciones no vinculantes con respecto a la reducción de las primas del plan de salud y bienestar o algún otro acuerdo para compartir los aumentos del plan por encima del cuatro por ciento (4 %) de la Prima Básica Ajustada. El Empleador y el Sindicato acuerdan que cualquier cambio mutuamente aceptable se plasmará por escrito y se incorporará por referencia en este Acuerdo.
- h. El 1<sup>o</sup> de marzo de cada año, o antes, durante la vigencia de este Acuerdo, los Fideicomisarios deberán proporcionar al Empleador un aviso por escrito de la prima mensual por empleado, que entrará en vigencia no antes de sesenta (60) días después de la notificación de dicho aviso, y continuará durante dicho año, sujeto a los párrafos d y f de este Artículo XXIX.

La obligación del Empleador de pagar primas aumentadas durante cualquier año estará condicionada a la recepción de un aviso por escrito de cualquier cambio en la prima el 1<sup>ro</sup> de marzo de dicho año o antes, o sesenta (60) días antes de cualquier cambio en la prima que ocurra durante un año en el que los Fideicomisarios hayan implementado previamente un aumento de la prima. Se deberá entregar una copia de dicho aviso al Sindicato simultáneamente.

- i. Es responsabilidad exclusiva del Empleador transmitir la totalidad de la contribución al Fondo Fiduciario. Por la presente, se autoriza al Empleador a realizar, si es necesario, la deducción de nómina necesaria para realizar la contribución requerida al Fondo Fiduciario, según lo autorizado por la Sección 224 del Código Laboral de California. El hecho de que el Empleador no realice una deducción de nómina no lo exime de la obligación de transmitir al Fondo Fiduciario el monto total de la contribución de los empleados elegibles.

#### 4. Elegibilidad para los beneficios

La elegibilidad y las calificaciones para todas las Áreas geográficas que reciben beneficios según este Artículo XXIX.B son las siguientes:

- a. Los empleados deben haber completado mil cuarenta (1,040) horas trabajadas antes de calificar para recibir cobertura. La cobertura comenzará el primer día del mes calendario posterior al mes calendario en el que se cumplieron dichos requisitos, se realizaron las contribuciones y fueron recibidas por el Fideicomiso (Fondo Fiduciario).
- b. Las horas con fines de elegibilidad para todos los lugares serán ciento diez (110) horas o más por mes para brindar cobertura de Salud y Bienestar el mes siguiente.

De conformidad con el Apéndice F para las Áreas 1 y 2, todos los empleados clasificados como "Temporales o Temps" solo tendrán la opción de:

Cobertura médica Kaiser C-8 (Grupo # 112491-12, cobertura individual),

Cobertura de medicamentos recetados,

Seguro de vida, \$20 000, que incluye muerte accidental y desmembramiento, solo para el miembro.

Las vacaciones pagadas, los días feriados pagados y la licencia por enfermedad pagada se incluirán en el cómputo de las horas calificadas en el mes en el que el empleado normalmente hubiera trabajado dichas horas. Los días feriados pagados y la licencia por enfermedad pagada se incluirán en el cómputo de las horas calificadas. Las vacaciones pagadas también se incluirán en el cómputo de las horas calificadas con la siguiente excepción. Si el Empleador ha pagado a un empleado a pedido del empleado el pago de vacaciones acumulado por adelantado del mes o meses en que el empleado toma el tiempo de vacaciones correspondiente, dicho pago de vacaciones pre-pagado no contará para el cómputo de las horas calificadas del empleado para el mes o meses en que se paga, incluso para el propósito de determinar los pagos en exceso o pagos insuficientes del Empleador. A pedido escrito del empleado, dichas horas de vacaciones se acreditarán para la elegibilidad para el mes o meses en que el empleado realmente se toma tiempo libre del trabajo. El empleado informará al Empleador, por escrito, cuándo realmente se tomará tiempo libre del trabajo. Los pagos en efectivo de vacaciones y licencia por enfermedad también se incluirán en el cómputo de las horas calificadas.

- c. Cualquier empleado que haya trabajado y/o recibido pago por el equivalente o más de las horas calificadas (como se especifica en este Artículo XXIX) en el mes anterior y que esté de licencia de conformidad con la Ley de Licencia Familiar Federal o de California (FMLA) y no trabaje y no reciba pago por la cantidad necesaria de horas calificadas en ese mes o meses consecutivos posteriores mientras esté en FMLA, el Empleador deberá realizar sus pagos de Salud y Bienestar como si el empleado hubiera trabajado y/o recibido pago por las horas calificadas.

## 5. Continuación de beneficios superiores

Excepto que se disponga lo contrario en este Artículo XXIX, el Empleador, durante el plazo de este Acuerdo, continuará brindando beneficios de Salud y Bienestar a aquellos empleados "con mantenimiento de los beneficios" que: (1) recibieron beneficios en exceso de los previstos en este Artículo XXIX.B al 1º de mayo de 2020; o (2) estuvieron empleados en un lugar de trabajo donde un acuerdo de negociación colectiva requería dichos beneficios al 1º de mayo de 2020. Dichos beneficios más altos se proporcionarán al mismo nivel y bajo los mismos estándares de calificación y elegibilidad que estaban en vigor el 31 de agosto de 2021; siempre que, sin embargo, las contribuciones del Empleador para dichos beneficios no excedan los montos establecidos en el párrafo 3, Artículo f de este Artículo XXIX.B. Los planes identificados para estos empleados "con mantenimiento de los beneficios" son el Plan A de Kaiser y el Plan C de Kaiser a la tasa actual para las horas de trabajo de mayo de 2024 (pagadero en junio para la cobertura de julio), que son: \$1882.50 (beneficios del Plan A de Kaiser); \$1805.50 (beneficios del Plan C de Kaiser). Además, una vez que un empleado opta por inscribirse en el plan C-8 regular, no puede volver a inscribirse en el Plan A de Kaiser ni en el Plan C de Kaiser.

## 6. Acuerdos de introducción gradual y dispensación

El Empleador también acuerda que todos los Acuerdos de Implementación o Dispensación según el Apéndice D-2 deben realizarse por escrito y firmarse por todas las partes con un lenguaje claro sobre salud y bienestar, incluidas las fechas de vigencia, y enviarse a la oficina del Fondo Fiduciario por el Empleador o el Sindicato antes de activar una cuenta con el Fondo Fiduciario.

A partir del 20 de mayo de 2024, el costo de

la cobertura médica y de medicamentos recetados de Kaiser C-8 (Grupo # 112491-12) solo para el Miembro, y

el Seguro de vida, \$20 000, que incluye muerte accidental y desmembramiento, solo para el Miembro es de seiscientos noventa y cinco dólares con ochenta y tres centavos (\$695,83)

donde corresponda (Acuerdos de implementación gradual y de dispensación), sujeto a los mismos aumentos de mantenimiento de beneficios en términos de porcentajes y otros factores de certificación como se describe en los puntos 3.f y 3.g anteriores de este Artículo.

## C. PLAN DE VALOR MÍNIMO DE LOS CONDADOS DE LOS ÁNGELES Y ORANGE

### 1. Definiciones:

Las siguientes definiciones aplican para los propósitos de este Artículo XXIX.C:

- a. **SCMCA:** Acuerdo de contratistas de mantenimiento del sur de California (2024-2028): este documento.
- b. **ACA:** la Ley de Protección al Paciente y Atención Médica Asequible.
- c. **CSETF:** Fondo fiduciario de salud y bienestar de los empleados de servicios de California
- d. **SCMCA Plan de Valor Mínimo:** Los planes que cumplen con la ACA (Plan Kaiser 5808 y Plan Kaiser 6761) ofrecidos por CSETF, como se detalla en la Sección 3 ("Cobertura") de este Artículo XXIX.C, que incluyen:
  - Seguro de vida que incluye muerte accidental y desmembramiento, de \$20,000 solo para el miembro,
  - y; cuando 1 o más dependientes están cubiertos,
  - Seguro de vida que incluye muerte accidental y desmembramiento, de \$10,000 para dependientes elegibles.

- e. Primas: Los costos de prima escalonada mensuales iniciales (a partir de las horas de mayo de 2024) para el Plan Kaiser 5808 (Plan Bronce) y el Plan Kaiser 6761 (Plan Plata), sujetos a la participación en los costos de los empleados que acepten dicha cobertura, son los siguientes:

<b>Plan</b>	<b>Cobertura exclusiva para miembros</b>	<b>Miembro + 1 dependiente</b>	<b>Miembro + 2 o más dependientes</b>
<b>Condado de Los Ángeles</b>			
<b>Plan Kaiser 5808 (Bronce)</b>	\$467.50	\$933.50	\$1,314.50
<b>Plan Kaiser 6761 (Plata)</b>	\$589.50	\$1,177.50	\$1,659.50
<b>Condado de Orange</b>			
<b>Plan Kaiser 5808 (Bronce)</b>	\$422.60	\$841.65	\$1,185.65
<b>Plan Kaiser 6761 (Plata)</b>	\$532.60	\$1,061.65	\$1,496.65

Estos planes incluyen:

Seguro de vida, \$20,000, incluyendo muerte accidental y desmembramiento, solo para el miembro

y; cuando 1 o más dependientes están cubiertos,

Seguro de vida, incluyendo muerte accidental y desmembramiento, de \$10,000 para dependientes elegibles,

Los costos anteriores incluyen los cargos de administración del plan y la cobertura de medicamentos recetados de Kaiser y están sujetos a aumentos cada mes de mayo/remesa de junio de cada año, de conformidad con los mismos estándares de calificación y elegibilidad, sin embargo, las contribuciones del empleador para dichos beneficios no excederán los montos establecidos en el párrafo 3 de este Artículo XXIX.B.

**2. Elegibilidad**

Tras la fecha de entrada en vigencia de este Acuerdo o tras completar un período de prueba inicial de noventa (90) días y un período de observación/administrativo de empleo de sesenta (60) días, lo que ocurra más tarde, el Empleador ofrecerá a los empleados que hayan recibido el pago por un promedio de 130 horas por mes durante el período retroactivo previo de noventa (90) días y que, de otro modo, no sean elegibles para recibir cobertura de Salud y Bienestar conforme a los términos del Artículo XXIX.A o el Artículo XXIX.B, el Plan de valor mínimo del SCMCA durante un período de estabilidad de seis meses. La continuidad de elegibilidad se establecerá mediante períodos consecutivos de retroactividad de noventa (90) días y de estabilidad de seis (6) meses en función de un mínimo de ciento treinta (130) horas pagadas por mes durante cada período retroactivo y continuará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. Empleados regulares: Áreas 1 y 2 del Condado de Orange y el Condado de Los Ángeles

Con excepción de los edificios pequeños según se define en el Artículo XIV.C.3 y el Apéndice E, y de los lugares de trabajo de incorporación gradual según los términos de los Apéndices D-1 y D-2, se acuerda que al completar 1040 horas, la elegibilidad y los beneficios de los empleados regulares en las Áreas 1 y 2 del Condado de Orange y el Condado de Los Ángeles se determinarán de acuerdo con las disposiciones aplicables de los Artículos XXIX.A y XXIX.B de este Acuerdo, respectivamente.

b. Empleados temporales: áreas 1 y 2 de Los Ángeles

Al completar los seis meses de empleo, los empleados temporales en las áreas 1 y 2 del condado de Los Ángeles recibirán cobertura exclusiva para empleados, pagada por el empleador, según el

Plan de Kaiser C-8 (grupo # 112491-12, cobertura única de medicamentos y medicamentos recetados),

Seguro de vida por \$20 000, que incluye muerte accidental y desmembramiento, solo para el miembro

según los términos del artículo XXIX.B y sujeto a los requisitos de elegibilidad enumerados en el Apéndice F. La elegibilidad continua estará sujeta a la regla de horas mensuales mínimas establecida en el artículo XXIX.B hasta que el empleado obtenga un puesto regular. El empleado puede elegir la cobertura para dependientes y pagará el monto total de dicha cobertura para dependientes cobrada por el fideicomiso mediante deducción de nómina, incluidos todos los aumentos del plan de cobertura para dependientes.

c. Áreas 3, 4 y sitios de trabajo excluidos por tamaño de los condados de Los Ángeles y Orange

Las disposiciones sobre elegibilidad y beneficios de este Artículo XXIX.C seguirán aplicándose a los empleados en las Áreas 3 y 4, y en los lugares de trabajo comprendidos en las disposiciones de exclusión de tamaño del Artículo XIV.C.3 y el Apéndice E, durante la vigencia de este Acuerdo, incluidos los períodos previos al impasse después de la expiración de este Acuerdo.

### 3. Cobertura

Excepto que se disponga lo contrario en este Acuerdo, cuando un empleado califica por primera vez para la cobertura de salud y bienestar según los términos de la Sección 2 ("Elegibilidad") de este Artículo XXIX.C, el Empleador ofrecerá a dicho empleado la

Plan de valor mínimo de SCMCA que consiste en  
Cobertura médica y de medicamentos recetados según la elección del empleado del

Plan Kaiser 5808 ("Bronce")

o

Plan Kaiser 6761 ("Plata") según el nivel de cobertura que elija el empleado.

Estos planes incluyen:

Seguro de vida por \$20 000, que incluye muerte accidental y desmembramiento, solo para el miembro

y cuando se cubren 1 o más dependientes,

Seguro de vida por muerte accidental y desmembramiento, de \$10 000 para dependientes elegibles.

Las primas mensuales escalonadas iniciales (horas de mayo de 2024) se detallan en la Sección 1 ("Definiciones") de este Artículo XXIX.C. Para los empleados que seleccionen la cobertura Bronce, la contribución del empleado para el nivel de cobertura solo para empleados será a una tasa del nueve y medio (9 ½) por ciento del salario del empleado en el W-2 (Casilla 1) del mes. Para los empleados que seleccionen la cobertura Plata, la contribución del empleado para el nivel de cobertura solo para empleados será a una tasa del nueve y medio (9 ½) por ciento del salario del empleado en el W-2 (Casilla 1) del mes, más cualquier diferencia en el costo entre los planes Bronce y Plata para la cobertura solo para empleados.

El empleado, a su elección, puede rechazar la cobertura del Plan de Valor Mínimo de SCMCA sin costo alguno para el Empleador o el empleado. En caso de que el empleado seleccione la cobertura Bronce solo para empleados y si la parte solo para empleados (actualmente 9.5%) está permitida por ley que exceda el 9.5%, el Empleador puede aumentar la parte del pago al empleado en consecuencia. En caso de que un empleado elija la cobertura para dependientes bajo el Plan de Valor Mínimo de SCMCA, será responsable del monto total de dicha cobertura para dependientes cobrada por el Fideicomiso mediante deducción de nómina a través del Empleador, incluidos todos los aumentos del plan de cobertura para dependientes.

A modo de ejemplo, a un empleado contratado en un puesto regular en el Área 2 del Condado de Los Ángeles el 1<sup>ro</sup> de enero de 2017 que promedia 130 horas de empleo en enero, febrero y marzo de 2017 (noventa (90) días de período de prueba y sesenta (60) días de período administrativo) se le ofrece y elige tomar cobertura bajo el Plan de Valor Mínimo de SCMCA. El empleado se reporta al Fideicomiso para el pago de mayo de 2017 por la cobertura de junio de 2017 y continúa durante un período de estabilidad de seis (6) meses. Antes de completar 1040 horas, la elegibilidad continua de un empleado se establecerá mediante períodos consecutivos de revisión retrospectiva de noventa (90) días y períodos de estabilidad de seis (6) meses basados en un mínimo de ciento treinta (130) horas por mes durante cada período de revisión retrospectiva. Al completar 1040 horas, el empleado tendrá derecho a los beneficios de salud y bienestar enumerados en el Artículo XXIX.B, cuya elegibilidad continua estará sujeta a la regla de horas mensuales mínimas establecida en el mismo.

\*\*\*Nota\*\*\* según este ejemplo, el Empleador tiene desde el 1<sup>ro</sup> de abril de 2017 hasta el 20 de mayo de 2017 para ofrecer cobertura según el Plan de Valor Mínimo de SCMCA y enviar el pago de mayo de 2017 por la cobertura de junio de 2017.

#### **4. Finalización de la cobertura del Plan de valor mínimo del SCMCA**

El Empleador podrá retirar de la cobertura según el CSETF a los empleados cubiertos por el Plan de valor mínimo del SCMCA notificando a la Unión y al CSETF su intención de retirar a tales empleados de la cobertura del Plan de valor mínimo del SCMCA o una cobertura similar del CSETF mediante una notificación por escrito de dicho retiro con al menos sesenta (60) días de anticipación. Dicha notificación por escrito se debe entregar al menos sesenta (60) días antes del vencimiento del acuerdo de negociación colectiva actual. Tras dicho retiro, el Empleador podrá buscar e implementar otra cobertura que cumpla con la Ley ACA para los empleados afectados.

#### **5. Falta de disponibilidad de cobertura del Plan de valor mínimo del SCMCA**

Si la cobertura del Plan de valor mínimo del SCMCA no se encuentra disponible para los empleados elegibles a través del CSETF debido a limitaciones geográficas o de otra naturaleza, el Empleador podrá buscar una cobertura similar al nivel bronce o plata con costos similares a través del Fideicomiso (Fondo Fiduciario) General para Empleados (General Employees Trust Fund, GETF) hasta el momento en que el CSETF pueda ofrecer a tales empleados una cobertura de nivel bronce con precios similares. En caso de que el GETF no pueda brindar cobertura de nivel bronce o plata con precios similares para el Plan de valor mínimo del SCMCA, el Empleador podrá ofrecer una cobertura similar al nivel bronce o plata con un costo similar a través de otros prestadores/proveedores a los empleados afectados. Si el empleado elige recibir cobertura para dependientes, el empleado deberá pagar la parte de los costos de la prima para dependientes mediante deducciones de nómina a través del Empleador.

#### **6. Pago a través de deducciones de nómina**

Para las contribuciones descritas en el presente documento que debe pagar el empleado y que se realizarán mediante deducciones de nómina a través del Empleador, se aplicará lo siguiente: El empleado no deberá pagar directamente ninguna parte de las contribuciones al Fideicomiso (Fondo Fiduciario).

Es responsabilidad exclusiva del Empleador entregar el total de las contribuciones a dicho al Fideicomiso (Fondo Fiduciario). Que el Empleador no realice la deducción de la nómina no exime su obligación de entregar al Fideicomiso (Fondo Fiduciario) la suma total de contribución de los empleados elegibles.

## **7. Obligación de informe del Empleador**

El empleador mantendrá registros de las horas acumuladas y los promedios semanales de los empleados.

El empleador mantendrá un registro de todos los empleados que opten por no participar (empleados que rechacen la cobertura bajo la ACA) y proporcionará una lista de los empleados que opten por no participar al Fondo cuando el Fondo Fiduciario realice una auditoría.

## **D. CONDADO DE SAN DIEGO**

### **1. CONDICIONES GENERALES**

- a. El Empleador y la Unión acuerdan regirse por los términos y condiciones de este Acuerdo y de la Declaración del Fideicomiso (Fondo Fiduciario) del Fideicomiso de los Empleadores del Oeste de San Diego de Trabajadores de Servicios Unidos de SEIU (SEIU United Service Workers West San Diego Employers Trust Fund) (en lo sucesivo, el "Fideicomiso"), incluyendo el método para nombrar a los Fiduciarios, así como todas las enmiendas que entren en efecto ahora o en el futuro, y todas las políticas del Fideicomiso que entren en efecto ahora o en el futuro.
- b. El Empleador acuerda hacer válidos todos los documentos que el Fideicomiso solicite de forma generalizada a los Empleadores, incluyendo, mas no limitado a, el formato de "Aceptación y Acuerdo del Fideicomiso de los Empleadores del Oeste de San Diego de Trabajadores de Servicios Unidos de SEIU". Al firmar este Acuerdo, el Empleador acuerda regirse por dichos documentos, independientemente de si el Empleador firma dichos documentos.
- c. Las Partes acuerdan que el Plan, los beneficios del Plan y el plan/proveedor de salud en uso serán determinados única y exclusivamente por los Fiduciarios del Fideicomiso. El Fideicomiso determinará la implementación del plan de seguro médico. Los Fiduciarios del Fideicomiso determinarán el número de empleados que serán elegibles para los beneficios. Las partes tienen la intención de proporcionar un plan médico a los empleados que sean elegibles por otras modalidades dentro de las regulaciones del banco de cuidado médico. Las partes de este Acuerdo no pretenden que el contenido del Artículo XXIX.C de este Acuerdo se anteponga a las responsabilidades fiduciarias de la Junta de Fiduciarios del Fideicomiso.
- d. El Empleador brindará al Fideicomiso informes mensuales en el tiempo y forma determinados por el Fideicomiso.
- e. De acuerdo con las disposiciones de responsabilidad compartida del empleador de la Ley de Atención Médica Asequible, ciertos empleadores (llamados grandes empleadores aplicables o ALE) deben ofrecer una cobertura esencial mínima que sea "asequible" y que proporcione un "valor mínimo" a sus empleados de tiempo completo, o potencialmente realizar un pago de responsabilidad compartida del empleador al IRS.
- f. Las partes entienden expresamente que no se requiere ninguna contribución al Fondo según este Acuerdo en nombre de ningún trabajador empleado por el empleador en edificios que se encuentren en la Zona 3 o el Área 4 de San Diego y/o cualquier edificio de múltiples inquilinos en San Diego de menos de 100,000 pies cuadrados netos lavables o edificio de un solo inquilino en San Diego de menos de 150,000 pies cuadrados netos lavables, independientemente de su ubicación física (Zona/Área) u otras ubicaciones de trabajo excluidas debido a la exclusión de tamaño u otro lenguaje que pueda estar contenido en otra parte de este Acuerdo.

**2. COBERTURA DEL PLAN A (ZONAS 1 Y 2)**

- a. Los empleados de las zonas 1 y 2 son elegibles para la cobertura del Plan A auto pagado el primer día del mes siguiente a la finalización de 1200 horas con el Empleador. La elegibilidad para la cobertura del Plan A finaliza en la fecha en que el empleado de la zona 1 o la zona 2 se vuelve elegible para la cobertura del Plan B.
- b. Las reglas de elegibilidad del Plan A del subpárrafo (A) no se aplican si el Empleador ha acordado ofrecer la cobertura del Plan A complementario en lugar de la cobertura del Plan A. En tal caso, los empleados serán elegibles para la cobertura del Plan A complementario de acuerdo con el acuerdo del Plan A complementario firmado por el Empleador.

Aunque la cobertura del Plan A es un beneficio auto pago del empleado, el Empleador será responsable de pagar la prima mensual del empleado al Fondo si el empleado no lo hace, a menos que el Empleador obtenga una exención por escrito de la cobertura del Plan A del empleado y la proporcione al Fondo a más tardar el día 20 del mes en el que el empleado complete 1200 horas de trabajo para el Empleador (por ejemplo, el día 20 del mes anterior al mes en el que la cobertura del Plan A para el empleado entra en vigencia).

**3. COBERTURA DEL PLAN B (ZONAS 1)**

- a. El Empleador deberá aportar al Fondo una contribución mensual, igual al monto indicado en el siguiente cuadro, para sufragar el costo de brindar cobertura del Plan B (ZONA 1) a cada empleado elegible de la Zona 1:

<b>Fecha de entrada en vigor:</b>	<b>Monto de aportación mensual por cada empleado elegible de la Zona 1:</b>
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2024 mes laboral	\$741.70
1 <sup>ro</sup> de septiembre de 2025	Aumento de hasta el 5,00 % sobre la prima del 1 <sup>ro</sup> de mayo de 2024
1 <sup>ro</sup> de septiembre de 2026	Aumento de hasta el 4,00 % sobre la prima del 1 <sup>ro</sup> de septiembre de 2025
1 <sup>ro</sup> de septiembre de 2027	Aumento de hasta el 4,00 % sobre la prima del 1 <sup>ro</sup> de septiembre de 2026

- b. El Empleador cubrirá la aportación correspondiente en conformidad con el anterior subpárrafo (A), en nombre de todos los empleados elegibles del Plan B que hayan laborado al menos ciento treinta (130) horas pagadas al mes en el mes anterior. El Día de los Presidentes/Nacimiento de Washington contará como horas trabajadas para efectos de la elegibilidad de Salud y Bienestar. La elegibilidad de los empleados y la fecha límite para que el Empleador realice las aportaciones para la cobertura del Plan B se muestran a continuación:

<b>Fecha de entrada en vigor</b>	<b>Zona</b>	<b>Plan B elegible en la fecha:</b>	<b>Fecha límite para la Aportación del Plan B:</b>
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2024 mes de trabajo	1	1 <sup>er</sup> día del mes 19 de empleo	1 <sup>er</sup> día del mes 18 de empleo

- c. Las obligaciones del Empleador en conformidad con este Artículo XXIX.D se limitan al pago de aportaciones al Fideicomiso.
- d. Si hubiese un cambio de contratistas en un sitio cubierto por este Acuerdo durante el mes, la prima será prorrateada con base en la cantidad total de horas laboradas por el empleado para cada uno de los contratistas en el sitio de trabajo afectado.
- e. El Empleador no es responsable por el incumplimiento o el rechazo del Fideicomiso respecto a atender un reclamo de un empleado o el pago de beneficios, y dichas acciones del Fideicomiso no serán atribuibles al Empleador ni constituirán una violación de este Acuerdo por el Empleador.
- f. En ninguna circunstancia el Empleador será responsable de pagar beneficios en virtud del presente Artículo XXIX.D.
- g. Ninguna disputa en virtud de, o relacionada con, el presente Artículo XXIX.D estará sujeta a las disposiciones de Agravios (Quejas) y Arbitraje del presente Acuerdo.
- h. Si el Fideicomiso solicita al Empleador que aumente las tarifas, tal aumento será absorbido por la cuenta de reserva del Fideicomiso designada por los beneficiarios de la Zona cuyo límite superior es el 12% del costo per cápita no capturado por la aportación programada en tanto que la cuenta de reserva del Fideicomiso para los beneficiarios de la Zona 1 no se reduzca a menos de nueve meses de reservas.

Todos los aumentos adicionales serán absorbidos por el empleado mediante deducción de nómina. Todos los empleados que no autoricen la deducción de nómina para efectos de tal aumento serán automáticamente denominados como inelegibles para participar en el plan de salud.

- i. La Unión y el Empleador acuerdan solicitar al Fideicomiso que preserve la cobertura dental para los empleados elegibles durante la vigencia de este Acuerdo. Si durante la vigencia de este Acuerdo se considerase inviable, la Unión y el Empleador volverán a analizar la factibilidad de ello en el último año del Acuerdo. La implementación de un plan dental jamás deberá disminuir la cuenta de reserva designada para los participantes de la Zona 1 por debajo de los nueve meses.
- j. La Unión y el Empleador acuerdan solicitar al Fideicomiso que preserve la cobertura de visión para los empleados elegibles durante la vigencia de este Acuerdo. La implementación de un plan de visión jamás deberá disminuir la cuenta de reserva designada para los participantes de la Zona 1 por debajo de los nueve meses.

**4. COBERTURA DEL PLAN B (ZONA 2)**

- a. El Empleador proporcionará al Fideicomiso una aportación mensual equivalente al monto señalado en la siguiente tabla, con el objetivo de proporcionar a todos los empleados elegibles de la Zona 2 la cobertura del Plan B (ZONA 2):

<b>Fecha de entrada en vigor:</b>	<b>Monto de aportación mensual por cada empleado elegible de la Zona 2:</b>
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2024 mes laboral	\$741.70
1 <sup>ro</sup> de septiembre de 2025	ESTÁNDAR DE LA ZONA 1
1 <sup>ro</sup> de septiembre de 2026	ESTÁNDAR DE LA ZONA 1
1 <sup>ro</sup> de septiembre de 2027	ESTÁNDAR DE LA ZONA 1

- b. El Empleador cubrirá la aportación correspondiente según el anterior subpárrafo (A), en nombre de todos los empleados elegibles del Plan B que hayan laborado al menos ciento treinta (130) horas pagadas al mes en el mes anterior. El Día de los Presidentes/Natalicio de Washington contará como horas trabajadas para efectos de la elegibilidad de Salud y Bienestar. La elegibilidad de los empleados y la fecha límite para que el Empleador realice las aportaciones para la cobertura del Plan B se muestran a continuación:

<b>Fecha de entrada en vigor:</b>	<b>Zona</b>	<b>Plan B elegible en la fecha:</b>	<b>Fecha límite para la Aportación del Plan B:</b>
1 <sup>ro</sup> de mayo de 2024 mes de trabajo	2	1 <sup>er</sup> día del mes 19 de empleo	1 <sup>er</sup> día del mes 18 de empleo

- c. Las obligaciones del Empleador en conformidad con este Artículo XXIX.D se limitan al pago de aportaciones necesarias al Fideicomiso.
- d. Si el Fideicomiso solicita al Empleador que aumente las tarifas, tal aumento será absorbido por la cuenta de reserva del Fideicomiso designada por los beneficiarios de la Zona 2 cuyo límite superior es el 12% del costo per cápita no capturado por la aportación programada en tanto que la cuenta de reserva del Fideicomiso para los beneficiarios de la Zona 2 no se reduzca a menos de nueve meses de reservas. Todos los aumentos adicionales serán absorbidos por el empleado mediante deducción de nómina. Todos los empleados que no autoricen la deducción de nómina para efectos de tal aumento serán automáticamente denominados como inelegibles para participar en el Fideicomiso.

- e. A partir de la cobertura del 1<sup>o</sup> de diciembre de 2021, el Fideicomiso proporcionará sin costo adicional a los empleados una Mejora del Seguro de Vida para el Plan B (Zona 2) con una cobertura de \$20,000 para el empleado y de \$10,000 para aquellos con cobertura médica de sus dependientes para dependientes elegibles.

## **5. HORAS DE LOS PERMISOS (LICENCIAS) POR ENFERMEDAD**

Permisos (licencias) por Enfermedad con Goce de Sueldo como Tiempo Trabajado.

Todos los beneficios de permisos (licencias) por enfermedad con goce de sueldo dispuestos en este Acuerdo se considerarán como tiempo trabajado para efectos de las aportaciones a Salud y Bienestar y de antigüedad.

## **ARTÍCULO XXX - PENSIÓN**

### **A. Contribuciones**

El Empleador se compromete a contribuir al Fondo Nacional de Pensiones de la Industria del SEIU cada mes con una suma basada en una determinada contribución de centavos por hora por cada hora pagada y/o trabajada por todos los empleados que hayan completado noventa (90) días de empleo con el fin de mantener el Plan de Pensiones. Los montos de las contribuciones serán los especificados para un área geográfica en el Apéndice F de este Acuerdo. Las Partes acuerdan el Plan de Rehabilitación Preferido según se define en el Apéndice F.

El Empleador continuará realizando las contribuciones al Fideicomiso para todas las horas trabajadas y/o pagadas en cada lugar de trabajo o para los empleados donde las contribuciones se realizaron a partir del 30 de abril de 2003, en el mismo nivel durante la vigencia del presente Acuerdo, a menos que dichos niveles sean superados por las contribuciones negociadas para el área de contrato donde presta servicios el trabajador, en cuyo caso se aplicarán los niveles negociados vigentes.

### **B. Momento de pago**

El Empleador pagará el décimo quinto (15<sup>to</sup>) día de cada mes, o antes, la contribución por todas las horas pagadas durante el mes calendario anterior y continuará del mismo modo durante la vigencia del presente Acuerdo. Tales pagos se realizarán a los Fiduciarios del Fondo Nacional de Pensiones de la Industria de SEIU, 1800 Massachusetts Ave, N.W., Washington, D.C. 20036.

### **C. Inspección de registros**

Los registros de nómina y las hojas de horarios del Empleador estarán disponibles para inspección de cualquier representante autorizado designado por los Fiduciarios del Plan de Pensiones.

### **D. Incumplimiento de las contribuciones**

Si el Empleador no realiza alguna contribución exigida en el presente documento, los empleados afectados o la Unión a la que pertenece que actúe en representación suya pueden, sin llevar a cabo el procedimiento de agravios (quejas) de este contrato, entablar un pleito judicial o demanda en un tribunal de jurisdicción competente para hacer cumplir tales contribuciones, y como parte de la decisión en tal pleito judicial o demanda, el tribunal otorgará un monto razonable para los honorarios necesarios de los abogados y los gastos judiciales.

### **E. Disposiciones del Fideicomiso**

Por el presente, el Empleador reconoce que acepta regirse por las disposiciones de tal Acuerdo y Declaración del Fideicomiso con fecha del 15 de febrero de 1953, que establece dicho Fondo Nacional de Pensiones de la Industria de SEIU, y por el presente, también acepta ser Parte de dicho Acuerdo y Declaración del Fideicomiso. El Empleador acepta que ha recibido una copia de dicho instrumento.

**F. Auditorías**

El Empleador cumplirá con todas las disposiciones del Plan de Pensiones y Fideicomiso y mantendrá, proporcionará y dejará disponible para auditoría los datos y registros que los Fiduciarios puedan solicitar, según lo dispuesto en el Contrato y Plan de Fideicomiso.

**ARTÍCULO XXXI – FIDEICOMISO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN LIDERAZGO (“LTF”) – EXCLUSIVO PARA LOS CONDADOS DE LOS ÁNGELES Y ORANGE****A. Contribución**

El Empleador deberá pagar una suma equivalente a un centavo (\$0.01) por hora, por cada hora trabajada o pagada, al Fideicomiso (Fondo Fiduciario) de Capacitación y Formación en Liderazgo de la Industria de Mantenimiento (“Fideicomiso de Capacitación”). El Empleador acuerda realizar tales contribuciones y cumplir con las normas del Fideicomiso de Capacitación según lo establecido en la Declaración del Fideicomiso donde se establece dicho Fideicomiso de Capacitación a través de los términos del presente Acuerdo.

**B. Inspección**

La Unión tendrá derecho a inspeccionar la Auditoría Anual del Fideicomiso (Fondo Fiduciario) de Capacitación que se preparará según se estipula en la Sección 10.7 de la Declaración del Fideicomiso (Fondo Fiduciario) que establece el Fideicomiso (Fondo Fiduciario) de Capacitación.

**ARTÍCULO XXXII - FIDEICOMISO DE COOPERACIÓN OBRERO-PATRONAL DE LA INDUSTRIA DEL MANTENIMIENTO****A. CONDADO DE ORANGE****1. Contribución**

A partir del 1º de mayo de 2023, cada Empleador signatario de este Acuerdo que realice operaciones en el Condado de Orange seguirá contribuyendo con nueve centavos (\$0.09) por hora por cada hora pagada o trabajada al Fondo Fiduciario de Cooperación entre la Gerencia y el Trabajo de la Industria de Mantenimiento (“Fideicomiso”).

Dichas contribuciones estarán sujetas y se utilizarán únicamente para los fines establecidos en la Declaración de Fideicomiso que establece el Fondo Fiduciario de Cooperación entre la Gerencia y el Trabajo de la Industria de Mantenimiento con fecha del 1º de enero de 1999 (“Declaración de Fideicomiso”) y cualquier modificación a la misma.

**2. Obligación de Contribuir**

Dicho Fideicomiso y las obligaciones de los Empleadores de hacer contribuciones a favor de este, según se establece en el párrafo A de este Artículo, deberán continuar hasta las fechas que se detallan a continuación, pero no después de la que ocurra antes: (1) 30 de abril de 2024; o (2) la fecha en que se disuelva dicho Fideicomiso conforme al Artículo VIII, Sección 8.1 de la Declaración del Fideicomiso.

**3. Objetivo**

Las contribuciones de los Empleadores al Fideicomiso se utilizarán solo para los fines establecidos en el Artículo I, Sección 1.2 de dicha Declaración del Fideicomiso.

**B. CONDADO DE LOS ÁNGELES**

**1. Contribución**

A partir del 1<sup>o</sup> de septiembre de 2021, cada Empleador signatario de este Acuerdo aportará por cada empleado en el Condado de Los Ángeles nueve centavos (\$0.09) por hora por cada hora pagada o trabajada al Fideicomiso de Cooperación Obrero-Patronal de la Industria del Mantenimiento (Maintenance Industry Labor-Management Cooperation Trust Fund) (en adelante, el "Fideicomiso") establecido en enero de 1999.

Dichas contribuciones estarán sujetas y serán utilizadas a los fines establecidos en la Declaración del Fideicomiso donde se establece el Fideicomiso de Cooperación Obrero-Patronal de la Industria del Mantenimiento con fecha del 1<sup>o</sup> de enero de 1999 ("Declaración del Fideicomiso") y sus enmiendas.

**2. Obligación de Contribuir**

Dicho Fideicomiso y las obligaciones de los Empleadores de hacer contribuciones a favor de este, según se establece en el párrafo 1 del Apéndice "E" deberán continuar hasta las fechas que se detallan a continuación, pero no después de la que ocurra antes: (1) 30 de abril de 2024; o (2) la fecha en que se disuelva dicho Fideicomiso conforme al Artículo VIII, Sección 8.1 de la Declaración del Fideicomiso.

**3. Objetivo**

Las contribuciones de los Empleadores al Fideicomiso se utilizarán solo para los fines establecidos en el Artículo I, Sección 1.2 de dicha Declaración del Fideicomiso.

**C. CONDADO DE SAN DIEGO**

1. A partir de las fechas indicadas en la siguiente tabla, los Empleadores que operan en San Diego deberán contribuir a los empleados en el Condado de San Diego la tarifa por hora correspondiente por cada hora pagada o trabajada al Fideicomiso de Cooperación Obrero-Patronal de la Industria del Mantenimiento (Maintenance Industry Labor-Management Cooperation Trust Fund) (el "Fideicomiso"), establecido en enero de 1999.

<b>Fecha de entrada en vigor</b>	<b>1<sup>o</sup> de octubre de 2021</b>
Tarifa de contribución para todas las horas trabajadas o pagadas	
Zona 1	\$0.07
Zona 2	\$0.06
Zona 3	\$0.05

2. Dichas contribuciones estarán sujetas y serán utilizadas a los fines establecidos en la Declaración del Fideicomiso donde se establece el Fideicomiso de Cooperación Obrero-Patronal de la Industria del Mantenimiento con fecha del 1<sup>o</sup> de enero de 1999 ("Declaración del Fideicomiso") y sus enmiendas.
3. Dicho Fideicomiso y las obligaciones de los Empleadores de hacer contribuciones a favor de este, según se establece en el párrafo A de este Artículo deberán continuar hasta las fechas que se detallan a continuación, pero no después de la que ocurra antes: (1) 31 de mayo de 2020; o (2) la fecha en que se disuelva dicho Fideicomiso conforme al Artículo VIII, Sección 8.1 de la Declaración del Fideicomiso.
4. Las contribuciones de los Empleadores al Fideicomiso se utilizarán solo para los fines establecidos en el Artículo I, Sección 1.2 de dicha Declaración del Fideicomiso.

**ARTÍCULO XXXIII – FIDEICOMISO (FONDO FIDUCIARIO) DEL LTEF (BSP y YaBasta!)**

**A. Contribución de BSP**

Las contribuciones BSP del Empleador al Fideicomiso (Fondo Fiduciario) del LTEF se utilizarán para efectos de impartir habilidades laborales y programas educativos a través de la Building Skills Partnership (Asociación para el Fomento de Habilidades, "BSP" por sus siglas en inglés) para empleados cubiertos por este acuerdo de negociación colectiva. El objetivo del Fideicomiso (Fondo Fiduciario) del LTEF se estipula en el Artículo 1, Sección 2 de dicha Declaración del Fideicomiso.

**1. CONDADO DE LOS ÁNGELES**

A partir del 1<sup>o</sup> de mayo de 2024, cada Empleador que trabaje en las Áreas 1 y 2 de Los Ángeles aportará nueve centavos (\$0.09) por hora por cada hora pagada o trabajada al Fideicomiso de Capacitación y Formación en Liderazgo (Leadership Training Trust Fund, "LTEF") (en lo sucesivo, el "Fideicomiso"), establecido el 1<sup>o</sup> de junio de 2000.

**2. CONDADO DE ORANGE**

a. A partir del 1<sup>o</sup> de mayo de 2024, cada Empleador firmante de este Acuerdo que trabaje en el Condado de Orange seguirá aportando cinco centavos (\$0.05) por hora por cada hora pagada o trabajada al Fideicomiso de Capacitación y Formación en Liderazgo (Leadership Training Trust Fund, "LTEF") (en lo sucesivo, el "Fideicomiso").

**3. CONDADO DE SAN DIEGO, ZONAS 1 Y 2**

A partir de las fechas indicadas en la siguiente tabla, los Empleadores que operan en la Zona Uno (1) de San Diego deberán contribuir a los empleados en la Zona Uno (1) la tarifa por hora correspondiente por cada hora pagada o trabajada al Fideicomiso de Capacitación y Formación en Liderazgo (Leadership Training Trust Fund, LTEF), establecido el 1<sup>o</sup> de junio de 2000).

<b>Fecha de entrada en vigor</b>	<b>1<sup>o</sup> de octubre de 2021</b>
Tarifa de contribución para todas las horas trabajadas o pagadas	
Zona 1	\$0.05
Zona 2	\$0.02

**B. Contribución de YaBasta!**

Las contribuciones YaBasta! serán hechas al Fideicomiso (Fondo Fiduciario) del LTEF, que colaborará con YaBasta! para proporcionar capacitación contra el acoso sexual estipulado por la Sección 1429.5 del Código Laboral de California. Las contribuciones de los Empleadores al fideicomiso (fondo fiduciario) con este objetivo satisfarán los requisitos de pago a una organización tercera, según lo requiere la Sección 1429.5 del Código Laboral de California y tiene la intención específica de ser un "acuerdo de pagos alternativo" en virtud de la Sección 1429.5(e) del Código Laboral de California, de forma que los Empleadores que contribuyen no deberán pagar \$65.00 por persona en las sesiones de capacitación, o cualquier otro monto más allá de lo ya contribuido al amparo de esta cláusula. YaBasta! deberá impartir sesiones de capacitación de 2 horas con la frecuencia necesaria para instruir a los conserjes (janitors) cubiertos por este acuerdo de negociación colectiva.

A partir de las fechas que se indican en la tabla a continuación, cada Empleador deberá contribuir con todos los empleados que trabajen en los sitios cubiertos por el Apéndice F con la tarifa por hora correspondiente por cada hora pagada o trabajada en el "Fideicomiso", que se estableció el 1<sup>o</sup> de junio de 2000 para apoyar la capacitación sobre acoso sexual requerida por la Sección 1429.5 del Código Laboral de California.

<b>Fecha de entrada en vigor</b>	<b>5/1/24</b>	<b>5/1/26</b>	<b>5/1/27</b>
Tarifa de contribución para todas las horas trabajadas o pagadas	\$0.03	\$0.04	\$0.06

**C. Obligación de Contribuir**

Dicho Fideicomiso (Fondo Fiduciario) y la obligación de hacer contribuciones a favor de este, según se establece en el Párrafo A de este Artículo XXXIII, deberán continuar hasta las fechas que se detallan a continuación, pero no después de la que ocurra antes: (1) 30 de abril de 2024; o (2) la fecha en que se disuelva dicho Fideicomiso (Fondo Fiduciario) conforme al Artículo IX, Sección 1 de la Declaración del Fideicomiso.

**D. Comité Obrero-Patronal sobre Capacitación y Desarrollo**

**1. Comité sobre Prácticas Sostenibles en los Edificios**

Antes de los sesenta (60) días posteriores a la ratificación del presente Acuerdo, el Empleador y la Unión deberán establecer un Comité Obrero-Patronal integral con el fin de crear recomendaciones para un conjunto de mejores prácticas en materia de sostenibilidad en el edificio. Específicamente, el comité revisará las prácticas actuales y desarrollará recomendaciones en materia de reciclaje, limpieza Verde, conservación del agua y eficiencia energética. Los análisis y las recomendaciones del comité se limitarán a las tareas que abarca la fuerza laboral de los empleados de limpieza. Se considera que solo colaborando se podrá abordar la necesidad creciente de crear prácticas de sostenibilidad y a la vez mejorar el nivel de habilidades de la fuerza laboral.

El Comité Obrero-Patronal deberá incluir representantes del Empleador, líderes de la Unión y miembros de la Unión. Las calificaciones para participar en el Comité Obrero-Patronal incluirán, para los representantes del Empleador y la Unión, familiaridad y experiencia con el programa de Certificación Verde para Empleados de Limpieza (Green Janitor Certification) de BSP/USGBC, y para los miembros de la Unión, completar satisfactoriamente el programa de Certificación Verde para Empleados de Limpieza de BSP/USGBC.

La tarea de Building Skills Partnership (BSP) será coordinar dicho Comité Obrero-Patronal. El Empleador y la Unión brindarán los nombres y la información de contacto de sus respectivos miembros de la Comisión Laboral-Ejecutiva a la persona designada por BSP. Los Fondos de Capacitación y Formación en Liderazgo se utilizarán para brindar los recursos necesarios para implementar esta actividad, sujeta al Acuerdo de Servicio de BSP/LTEF.

**2. Comité sobre Reclutamiento, Desarrollo de Habilidades y de Equidad de Género**

Antes de los sesenta (60) días posteriores a la ratificación del presente Acuerdo, el Empleador y la Unión deberán establecer un Comité Obrero-Patronal integral con el fin de enfocarse en crear, implementar y expandir las recomendaciones para un conjunto de mejores prácticas en materia de reclutamiento de empleados, desarrollo de habilidades, y desarrollo de la equidad de género en la industria. Específicamente, el comité revisará las prácticas actuales y desarrollará recomendaciones para las áreas de reclutamiento y capacitación para el personal de planta y de servicios públicos, enfocándose en atraer y apoyar las oportunidades de mujeres bajo estos rubros.

Los análisis y las recomendaciones del comité se limitarán a las tareas que abarca la fuerza laboral de los empleados de limpieza. Se considera que solo colaborando se podrá abordar la necesidad creciente de reclutar y a la vez mejorar el nivel de habilidades de la fuerza laboral. El Comité incluirá a representantes del Empleador, del liderazgo de la Unión y a miembros de la Unión, y copiará el modelo de coordinación con BSP diseñado por el Comité sobre Prácticas Sostenibles en los edificios.

## **ARTÍCULO XXXIV - USO CONJUNTO DE PROGRAMAS INFORMÁTICOS**

Todos los Empleadores signatarios de este Acuerdo que utilicen los sistemas de nómina computarizados deberán, antes del día veinte (20) del mes, enviar a la Unión las cuotas de la Unión y los informes de matriculación, que deberán incluir códigos del lugar de trabajo, fechas de aniversario, período de pago a partir del cual se dedujeron las cuotas, con frecuencia semestral, listas de direcciones para todos los empleados según las disposiciones del Artículo III, Sección C de este Acuerdo, en formato electrónico o mediante el canal virtual adecuado.

## **ARTÍCULO XXXV - VIGENCIA DEL ACUERDO**

### **A. Duración**

El presente Acuerdo tendrá plena vigencia desde el primer (1<sup>er</sup>) día de mayo de 2020 hasta el día treinta (30) de abril de 2024, y por cada año a partir de esa fecha, salvo notificación por escrito de alguna de las partes del presente Acuerdo ante la otra, antes de sesenta (60) días de 30 de abril de 2024, sobre su intención de concluir, modificar o cambiar el presente Acuerdo.

### **B. Apéndices**

Todos los Apéndices y cartas de entendimiento de este Acuerdo se incorporan como parte de este Acuerdo y tendrán el mismo efecto que si estuvieran completamente establecidos en este documento.

### **C. Encabezados**

Los encabezados del presente Acuerdo solo tienen fines de referencia y de ningún modo deben agregar, limitar, modificar o de otro modo utilizarse en la interpretación de ninguna de las disposiciones de este Acuerdo.

### **D. Firmas**

Las firmas fotográficas, digitales o facsímiles verdaderas y correctas tendrán igual validez que las firmas originales a los fines de la ejecución del presente Acuerdo.

**POR LA UNIÓN:**

**POR EL EMPLEADOR:**

**SEIU UNITED SERVICE WORKERS  
WEST, CTW, CLC**

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

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

Por: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

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

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

Por: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

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

**POR LA UNIÓN:**

**POR EL EMPLEADOR:**

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

Por: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

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

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

Por: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

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

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

Por: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

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

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

Por: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

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

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

Por: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

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

**POR LA UNIÓN:**

**POR EL EMPLEADOR:**

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

Por: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

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

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

Por: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

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

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

Por: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

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

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

Por: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

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

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

Por: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

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

**POR LA UNIÓN:**

**POR EL EMPLEADOR:**

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

Por: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

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

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

Por: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

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

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

Por: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

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

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

Por: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

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

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

Por: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

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

**POR LA UNIÓN:**

**POR EL EMPLEADOR:**

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

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

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

Título: \_\_\_\_\_

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

Empleador: \_\_\_\_\_

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

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

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

Título: \_\_\_\_\_

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

Empleador: \_\_\_\_\_

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

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

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

Título: \_\_\_\_\_

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

Empleador: \_\_\_\_\_

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

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

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

Título: \_\_\_\_\_

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

Empleador: \_\_\_\_\_

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

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

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

Título: \_\_\_\_\_

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

Empleador: \_\_\_\_\_

**APÉNDICE A - DEFINICIONES – CONDADO DE LOS ÁNGELES**

- A. A efectos del presente Acuerdo, cualquier empleado a cargo de fregar pisos, quitar o poner cera en los pisos, operar una máquina lustradora ("buffer") o trabajar con una cuadrilla de pisos a tiempo completo será designado como TÉCNICOS DE PISO ("PISERO").

A efectos del presente Apéndice, un miembro del cuadrilla se define como un empleado que habitualmente realiza tareas de pisos y/o de mantenimiento general, y que normalmente se traslada de un lugar de trabajo a otro para el desempeño de su asignación laboral.

- B. A efectos del presente Acuerdo, cualquier empleado a cargo de trapear, independientemente de si esta tarea se realiza con un técnico de pisos o con un equipo de encerado, será designado como INTENDENTE ("MOPEADOR" o "TRAPEADOR").

A efectos del presente Apéndice, trapear no se referirá a trapear manchas individuales de pisos, por ejemplo, trapear con esponja en las salas médicas, o trapear manchas de café, ni trapear baños, excepto cuando el empleado deba trapear un solo lugar de baños durante una (1) hora o más.

- C. A efectos del presente Acuerdo, todo empleado que aspire durante el 50% o más de su turno de trabajo será designado como OPERADOR DE ASPIRADORA.

- D. A efectos del presente Acuerdo, cualquier empleado que realice cualquier trabajo de mantenimiento o trabajos especiales de limpieza como el lavado de paredes, el lavado de techos, la limpieza de luminarias y otras tareas que requieran que trabaje en una escalera de seis pies (6') de altura o más será designado como EMPLEADO DE MANTENIMIENTO.

Las Partes no pretenden afirmar que un empleado que utilice una escalera de forma puntual sea designado como EMPLEADOS DE MANTENIMIENTO.

- E. A efectos del presente Acuerdo, todo empleado que limpie los baños durante tres (3) horas o más durante su turno de trabajo será designado como EMPLEADOS DE LIMPIEZA DE BAÑOS ("BAÑERO").

- F. A efectos del presente Acuerdo, todo empleado que ejerza la función de Mayordomo (Capataz) Auxiliar será designado como Encargado. Cuando un Empleador contrate a un Encargado en un edificio, dicho Encargado recibirá la tarifa de pago de Mayordomo (capataz) de Limpieza, mientras que este recibirá un mínimo de diez centavos (10¢) por hora sobre la tarifa contractual de Mayordomo (capataz) de Limpieza o la práctica actual del Empleador, lo que resulte en la tarifa salarial más alta para el Mayordomo (capataz) de Limpieza.

- G. A efectos del Artículo IX, las calificaciones de señoría (antigüedad) para el turno de día incluyen, entre otras:

1. La capacidad de comunicarse y trabajar de manera efectiva con la Gerencia del Edificio;
2. La capacidad de comunicarse y trabajar de manera efectiva con los inquilinos;

3. La capacidad de desempeñar su trabajo;
  4. La capacidad de comprender el idioma inglés y, en caso de que los clientes del Empleador lo requieran, leer y escribir en inglés. Para el turno de día, el Empleador tendrá en cuenta la finalización satisfactoria del Programa Vocacional de Inglés de BSP (BSP Vocational English Program).
  5. Higiene personal y apariencia profesional.
- H. Bono por Certificación Verde para Empleados de Limpieza – La BSP otorgará un bono de \$125 en efectivo a cada miembro que haya concluido de manera satisfactoria el programa de Capacitación Verde para Empleados de Limpieza (Green Janitor Training Program).

**APÉNDICE B - DIFERENCIALES DE SALARIO – CONDADO DE LOS ÁNGELES**

- A. Cuando un Empleado de Limpieza realice tareas dentro de las clasificaciones de Técnico de Piso, Intendente ("MOPEADOR" o "TRAPEADOR"), Empleado de Limpieza de Baños u Operador de Aspiradora, según se define en el Apéndice "A", dicho empleado recibirá un pago adicional de diecisiete centavos (17¢) por hora por todas las horas durante las cuales se realizan dichas tareas.
- B. Cuando un Empleado de Mantenimiento realice tareas que caen bajo las clasificaciones de Técnico de Piso, Intendente ("MOPEADOR" o "TRAPEADOR"), Empleado de Limpieza de Baños u Operador de Aspiradora, según se define en el Apéndice "A", dicho empleado recibirá un pago adicional de cinco centavos (5¢) por hora por todas las horas durante las cuales se realizan dichas tareas.
- C. Cuando un Empleado de Limpieza realice tareas que caen bajo la clasificación de Empleado de Mantenimiento, como se define en el Apéndice "A", dicho empleado recibirá un pago adicional de doce centavos (12¢) por hora por todas las horas durante las cuales se realizan dichas tareas.

**APÉNDICE C-1 – CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS – CONDADO DE LOS ÁNGELES**

- A. Cuando a fin de que el Empleador pueda adquirir o mantener una cuenta, debido a una condición especial tal como problemas económicos u otras circunstancias extraordinarias, las partes acuerdan lo siguiente:
1. El Empleador deberá presentar una solicitud por escrito a la Unión para que el presente Apéndice entre en vigor.
  2. El Empleador anexará a sus solicitudes una carta donde se especifique la cantidad de empleados que trabajan en el establecimiento, sus puestos, su horario de ingreso y salida, el total de horas diarias trabajadas en el establecimiento, y los salarios, beneficios y otras condiciones de empleo vigentes en el establecimiento.
- B. El presente Apéndice entrará en vigencia en la fecha en que el Empleador comience a prestar servicio en el establecimiento; dicha vigencia permanecerá durante tres años, momento en el que todos los empleados que trabajen en dicho establecimiento quedarán sometidos a todos los términos y condiciones del Acuerdo de los Contratistas de Mantenimiento actualmente en vigor entre las partes. No obstante, en ningún caso el Empleador pondrá en vigor ninguna de las disposiciones del presente Apéndice C-1 sin el consentimiento expreso por escrito de la Unión. En ausencia de dicho consentimiento expreso por escrito, el Empleador estará obligado a cumplir con cada uno de los términos, condiciones y tarifas salariales especificados en el presente Acuerdo.

**APÉNDICE ACELERADO C-2 – CONDADOS DE LOS ÁNGELES Y SAN DIEGO**

El Empleador tiene derecho a un Apéndice C-2 Acelerado donde este proponga el recorte (cesantía) de empleados o hacer cambios en los salarios, horarios y condiciones de trabajo del lugar de trabajo actual que tiene entre 100,000 y 150,000 pies cuadrados netos de limpieza.

La Unión accede a dar respuesta a la solicitud del Empleador para el tratamiento de un Apéndice C-2 Acelerado dentro de cinco (5) días hábiles consecuentes a dicha solicitud.

Independientemente de lo expresado en cualquier otra parte del Acuerdo, la Unión acuerda que no denegará sin razón la implementación de las extensiones o cambios propuestos por el Empleador a la dotación de personal, los salarios, las horas o las condiciones de trabajo bajo las disposiciones del presente Apéndice C-2 Acelerado. El Empleador puede solicitar una extensión por cinco (5) años adicionales del presente Apéndice C-2 Acelerado, que sólo podrá aplicarse tras la aprobación de la Unión.

El Empleador se compromete a proteger a los empleados afectados por la implementación del Apéndice C-2 Acelerado ofreciéndoles un traslado a otro lugar de trabajo con una remuneración, al menos, igual a la del lugar de trabajo de origen.

Todos los salarios, beneficios y condiciones de trabajo en el lugar de trabajo donde el Empleador implemente un Apéndice C-2 Acelerado estarán sujetas a dicho Apéndice C-2 Acelerado.

La solicitud del Empleador para un Apéndice C-2 Acelerado tendrá una duración de tres (3) años a partir de la fecha en que dicho Apéndice C-2 Acelerado entre en vigor en el lugar de trabajo, tiempo en el que el mismo podrá estar sujeto a renegociaciones por las partes.

**APÉNDICE D-1 - ACUERDO DE TRANSICIÓN DEL CONDADO DE ORANGE****A. Alcance**

Cualquier nueva ubicación cubierta obtenida por el Empleador después del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2020 y que actualmente no cuente con servicio de un signatario de este Acuerdo estará controlada por este Apéndice.

**1. Notificación**

- A. El Empleador notificará a la Unión diez (10) días después de ser notificado de que ha sido otorgado cualquier ubicación no cubierta actualmente por este Acuerdo (fecha de la firma con el Cliente) y no después de cinco (5) días antes de comenzar el trabajo en la nueva ubicación.
- B. El Empleador y la Unión acordarán una fecha de inicio para cuando la planificación de transición empiece en la nueva ubicación.
- C. El presente Apéndice cubrirá a la nueva ubicación en la fecha de transición.

**2. Salarios**

- A. Durante el primer año de transición: los empleados tendrán derecho a recibir la tarifa salarial por hora mínima dispuesta por ley más veinte (20) centavos por hora.
- B. Durante el segundo año de transición: los empleados tendrán derecho a recibir la tarifa salarial por hora mínima dispuesta por ley más cuarenta (40) centavos por hora.
- C. Durante el tercer año de transición: los empleados tendrán derecho a recibir la tarifa salarial por hora mínima dispuesta por la ley más cincuenta y cinco (55) centavos por hora.
- D. Durante el cuarto año de transición: los empleados tendrán derecho a recibir la tarifa salarial por hora mínima dispuesta por la ley más un dólar (\$1.00) por hora.
- E. A partir del quinto año de transición: los empleados tendrán derecho a recibir las tarifas contractuales vigentes en ese momento para todos los salarios y beneficios.

**3. Beneficios****A. Vacaciones**

Todos los empleados de la ubicación recibirán: una (1) semana de vacaciones pagadas después de completar un (1) año de empleo. Una vez completado el programa de transición de la ubicación, todos los empleados recibirán vacaciones pagadas como se indique en el Acuerdo vigente en ese momento.

**B. Días Feriados**

Todos los empleados de la ubicación recibirán como días feriados pagos el Día de Año Nuevo, el Día de los Caídos (Memorial), el Día de la Independencia, el Día del Trabajo, el Día de Acción de Gracias y el Día de Navidad. Una vez completado el cronograma de implementación gradual de la ubicación, todos los empleados recibirán días feriados pagos según lo descrito en el Acuerdo vigente en ese momento.

**C. Permiso (Licencia) por Enfermedad**

Una vez completado el cronograma de transición de la ubicación, todos los empleados recibirán los beneficios de permiso (licencia) por enfermedad como se indique en el Acuerdo vigente en ese momento.

**D. Salud y bienestar**

Durante los primeros veinticuatro (24) meses en el lugar de trabajo, los empleados podrán disponer únicamente de los beneficios del Plan de Valor Mínimo SCMCA, según los términos del Artículo XXIX.C.

Al cumplir el Empleador veinticuatro (24) meses, y a partir del vigésimo quinto mes en el lugar de trabajo o según lo dicten los estatutos federales o estatales o los reglamentos obligatorios, los empleados que tengan derecho a ello tendrán derecho a recibir

Plan único de seguro médico y de medicamentos recetados Kaiser C-8 (número de grupo 112491-12) con cobertura única,

y

Seguro de vida por \$20 000, que incluye muerte accidental y desmembramiento, solo para el miembro.

El empleador acepta pagar el costo total de este plan único Kaiser C-8 a la tasa que determine la Junta de Fideicomisarios en el momento en que se aplique esta disposición. El costo de dicho plan vigente a partir de las horas de trabajo de mayo de 2024 es de seiscientos sesenta y nueve dólares y siete centavos (\$669.07) por empleado elegible por mes. Las horas de trabajo mensuales mínimas se establecen de conformidad con el Artículo XXIX.A (Salud y bienestar - Condado de Orange) de este Acuerdo.

En caso de un cambio en el mandato de cobertura de atención médica legal según las condiciones definidas en el Artículo XXIX.A.6, se aplicarán los términos del Artículo XXIXA.6 para los fines de esta Sección A.3.D.

**4. Licitación de Cuentas Nuevas**

- A. Todo Empleador que sea signatario en el presente Acuerdo será notificado, previa solicitud, de un cronograma de transición progresivo para cualquier lugar que esté actualmente bajo un cronograma de transición progresivo.
- B. Todo Empleador que sea signatario en el presente Acuerdo que sea un Empleador sucesor en una ubicación bajo un cronograma de transición progresivo estará obligado a completar las condiciones de dicho cronograma de transición progresivo.

**APÉNDICE D-2 - ACUERDO DE TRANSICIÓN DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES****A. Lugares no cubiertos**

1. Al asumir el trabajo en cualquier lugar de trabajo que no esté actualmente (a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2020) cubierto por el presente Acuerdo, el Empleador empleará a los empleados existentes hasta la cantidad propuesta de contrato del Empleador para el lugar de trabajo con salarios y beneficios como se especifica en el Párrafo 3 del presente Apéndice D-2. En el caso de asumir un lugar no cubierto donde la Unión tiene una campaña de organización activa, el Empleador mantendrá los salarios y beneficios actuales para los empleados existentes; los empleados contratados con posterioridad a la asunción del trabajo por parte del Empleador estarán cubiertos por las disposiciones del Párrafo 3 a continuación.
2. Además, el Empleador empleará a los empleados existentes hasta la cantidad que figura en la propuesta de contrato del Empleador y se pondrá en contacto con la Unión antes de cualquier reducción real del número de empleados y hablará plenamente sobre los efectos de dicha reducción, de buena fe, con la Unión.
3. El presente Párrafo A.3 aplicará al trabajo (lugares de trabajo) anteriormente no realizado por el contratista signatario con la Unión (SEIU-USWW). Lo expresado en el presente Acuerdo será aplicable, excepto lo que se modifique a continuación:

**1. NOTIFICACIÓN**

El Empleador proporcionará a la Unión esta notificación por escrito sobre cada nuevo trabajo nuevo que deberá estar sujeto al presente Párrafo A.3.

**2. Salarios**

- Los primeros doce (12) meses de empleo:  
tarifa salarial por hora mínima dispuesta por ley más treinta centavos (\$0.30).
- Los siguientes doce (12) meses de empleo:  
tarifa salarial por hora mínima dispuesta por ley más cincuenta y cinco centavos (\$0.55).
- A partir del vigésimo quinto (25<sup>to</sup>) mes de trabajo:  
tarifa salarial por hora mínima dispuesta por ley más ochenta centavos (\$0.80).
- A partir del trigésimo séptimo (37<sup>mo</sup>) mes de trabajo:  
tarifa salarial por hora mínima dispuesta por ley más un dólar con treinta centavos (\$1.30).
- A partir del quinto año de transición, los empleados tendrán derecho a recibir las tarifas contractuales vigentes en ese momento para todos los salarios y beneficios.

**3. Salud y bienestar**

- A partir de los primeros doce (12) meses en el lugar de trabajo, los empleados tendrán derecho únicamente a los beneficios del Plan de Valor Mínimo SCMCA, según los términos del Artículo XXIX.C.
- Cuando el Empleador cumpla doce (12) meses, y al principio del décimo tercer (13<sup>er</sup>) mes en el lugar de trabajo, los empleados elegibles tendrán derecho a recibir:

Plan médico y de medicamentos recetados Kaiser C-8 individual (grupo # 112491-12),  
y  
Seguro de vida por \$20 000, que incluye muerte accidental y desmembramiento, solo para el miembro

Las horas de trabajo mensuales mínimas se establecerán de conformidad con el Artículo XXIX.B Salud y bienestar – Condado de Los Ángeles de este Acuerdo. El Empleador acepta pagar el costo total del plan individual de Kaiser a la tasa determinada por la Junta de Fideicomisarios en el momento en que se aplique esta disposición y de conformidad con las disposiciones del Artículo XXIX.B Salud y bienestar – Condado de Los Ángeles de este Acuerdo. El costo de

Cobertura individual Kaiser C-8 (solo para empleados) y

Seguro de vida, \$20,000, que incluye muerte accidental y desmembramiento, solo para el miembro,

vigente inicialmente a partir de mayo de 2024, las horas de trabajo son seiscientos noventa y cinco dólares con ochenta y tres centavos (\$695.83) por empleado elegible por mes, sujeto a las disposiciones de MOB de este Acuerdo.

- Al completar el mes 24 del empleador y comenzar con el mes 25 en el lugar de trabajo, o según lo dicte el estatuto federal o estatal o las regulaciones obligatorias; de lo contrario, los empleados elegibles tendrán derecho a recibir

Beneficios completos del plan familiar Kaiser C-8 MCA

cobertura de conformidad con las disposiciones del Artículo XXIX.B Salud y Bienestar – Condado de Los Ángeles de este Acuerdo.

- En caso de un cambio en el mandato de cobertura de atención médica legal según las condiciones definidas en el Artículo XXIX.B.6, los términos del Artículo XXIX.B.6 se aplicarán para los fines de esta Sección A.3.

#### **4. Días Feriados**

- Primeros doce (12) meses de empleo – 6 días
- Segundos doce (12) meses de empleo – 7 días
- A partir del 25<sup>to</sup> mes de empleo – 8 días

#### **5. Permiso (licencia) de enfermedad con goce de sueldo**

- Primeros doce (12) meses de empleo – Según la ley de California
- Segundos doce (12) meses de empleo – Según la ley de California
- A partir del 25<sup>to</sup> mes de empleo – Beneficio del área

#### **6. Vacaciones**

- Primeros doce (12) meses de empleo – Ninguno
- Segundos doce (12) meses de empleo – 5 días
- A partir del 25<sup>to</sup> mes de empleo – 10 días

Este párrafo 3 no se aplicará al Área 3 ni a los edificios que califiquen para la Exclusión de edificios pequeños y de gran tamaño, según se define en el Artículo XIV.C.3.

Este párrafo A.3 no se aplicará a los empleos que hayan dejado de estar sindicalizados en los seis (6) meses anteriores.

Los empleados actuales se mantendrán de conformidad con el Artículo XVI, Sección L.

Después de 48 meses, las tarifas y beneficios completos del área de SCMCA se aplicarán a los nuevos empleos sujetos a este párrafo 3. Esta disposición se aplicará según el Apéndice F para las Áreas 1 y 2.

**APÉNDICE D-3 - ACUERDO DE TRANSICIÓN DEL CONDADO DE SAN DIEGO**

Cualquier trabajo nuevo ubicado en la Zona Uno (1) o en la Zona (2) cubierto después del 1<sup>ro</sup> de junio de 2016 que no sea atendido actualmente por un signatario de este Acuerdo se regirá por el presente Apéndice D-3. No es la intención de las partes aplicar lo expresado a continuación a las ubicaciones de trabajo excluidas por tamaño.

**A. Notificación**

El Empleador notificará a la Unión diez (10) días después de que se le notifique que ha sido otorgado cualquier ubicación no cubierta actualmente por el Acuerdo (fecha de la firma con el Cliente), pero en ningún caso más tarde que cinco (5) días antes del inicio del trabajo en la nueva ubicación.

El Empleador y la Unión acordarán la fecha de inicio del cronograma de transición en la nueva ubicación.

La nueva ubicación estará cubierta por el Apéndice D-3 de la fecha de incorporación.

**B. Salarios**

Los empleados que participen en un acuerdo de implementación gradual recibirán cinco centavos por hora (\$0,05) más que el salario mínimo legal.

Después de cuatro (4) años desde la fecha de inicio del programa de transición, los empleados recibirán los niveles salariales que aparecen en el Acuerdo según la Zona en la que estén empleados.

**C. Beneficios**

## 1. Vacaciones:

Todos los empleados de la sede recibirán: una (1) semana de vacaciones pagadas después de completar un (1) año de empleo. Una vez completado el cronograma de transición de la ubicación, todos los empleados recibirán vacaciones pagadas como se indique en el Acuerdo, según la zona en la que estén empleados.

## 2. Días feriados:

Todos los empleados que trabajen en la ubicación recibirán: Año Nuevo, Día de los Caídos (Memorial), Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Navidad como días festivos pagos. Una vez completado el cronograma de implementación gradual de la ubicación, todos los empleados recibirán días festivos pagos según lo descrito en el Acuerdo, según la Zona en la que estén empleados.

## 3. Permiso (licencia) de enfermedad:

Todos los empleados de la ubicación recibirán tres (3) días de permiso (licencia) de enfermedad pagados durante el primer año, que pueden acumularse hasta seis (6) días. Una vez completado el cronograma de transición de la ubicación, todos los empleados recibirán los beneficios de permiso (licencia) de enfermedad como se indique en el Acuerdo, según la zona en la que estén empleados.

## 4. Seguro médico:

Una vez completado el cronograma de transición de la ubicación, todos los empleados recibirán los beneficios del seguro médico como se indique en el Acuerdo, según la zona en la que estén empleados.

**D. Licitación de cuentas nuevas**

1. Cualquier Empleador que sea signatario del presente Acuerdo será notificado, previa solicitud, de un cronograma de transición progresiva para cualquier ubicación que esté actualmente bajo un cronograma de transición progresiva.
2. Cualquier Empleador que sea signatario del presente Acuerdo que sea Empleador sucesor en una ubicación regida por un cronograma de transición estará obligado a cumplir las condiciones de dicho programa.

**APÉNDICE E – EXCLUSIONES POR TAMAÑO DE EDIFICIO****CONDADOS DE ORANGE Y SAN DIEGO**

Se aplicará lo siguiente con respecto a lo expresado en el Artículo I (Reconocimiento), Sección B, salvo que en el presente se estipule lo contrario:

- (a) Este Apéndice se aplicará a todos los edificios en los Condados de Orange y San Diego de menos de 100,000 pies cuadrados netos para limpiar, y a edificios de un solo inquilino de menos de 150,000 pies cuadrados netos para limpiar.
- (b) Independientemente de lo expresado anteriormente, en caso de que el Empleador esté licitando para edificios de un solo inquilino de más de 150,000 pies cuadrados netos para limpiar, y que, en la actualidad, no tenga servicios de limpieza de algún signatario de este Acuerdo, el Empleador podrá solicitar a la Unión una exención que le permitiría implementar el párrafo (c) que aparece a continuación en el edificio afectado. La Unión solo puede rechazar la solicitud de exención del Empleador si la Unión puede demostrar que tiene una campaña organizativa (consultar el párrafo (e) a continuación) en contra de algún contratista actual no signatario en el lugar de trabajo. En caso de que la Unión no pueda demostrar legítimamente que existe una campaña organizativa en el lugar de trabajo, deberá aprobar la exención solicitada por el Empleador dentro de cinco (5) días.

No obstante, la Unión tendrá derecho a renegociar los términos de dicha solicitud de exención tras el tercer año del otorgamiento de la solicitud de exención.

Si en cualquier momento el cliente acepta niveles superiores de salarios y beneficios, el Empleador acuerda respetar tales salarios y beneficios antes mencionados.

- (c) Los Artículos: I ("Reconocimiento"); VIII(G) ("Subcontratación"); XIX ("No discriminación"); XXVII ("Sucesión"); y XXXV ("Vigencia del Acuerdo") del presente Acuerdo entran en vigencia de manera inmediata. Todos los otros artículos se excluirán durante la vigencia de este Acuerdo. Los lugares de trabajo anteriormente cubiertos en todos los aspectos por el Acuerdo de los Contratistas de Mantenimiento del Sur de California permanecerán sin modificaciones durante la vigencia del presente Acuerdo.
- (d) El Empleador entregará anualmente a la Unión una lista completa con las cuentas de todos los trabajos realizados durante el período de vigencia de este Acuerdo.
- (e) De acuerdo con lo anterior, una campaña organizativa activa estará compuesta por, entre otros, por tres de las siguientes condiciones:
  - 1. La Unión debe participar activamente en la organización de los empleados en los lugares de trabajo afectados.
  - 2. La Unión debe activamente comunicarse con la dirección del edificio y la propiedad del lugar o lugares de trabajo afectados.

3. Unión debe activamente comunicarse con las instituciones crediticias relacionadas directamente con los lugares de trabajo afectados.
4. La Unión debe participar activamente en los piquetes, en la distribución de volantes o en las manifestaciones frente a los lugares de trabajo afectados.
5. La Unión debe activamente comunicarse con políticos respecto a los lugares de trabajo afectados.
6. La Unión debe participar activamente en la presentación de cargos legales contra Empleadores que no formen parte la Unión.

**APÉNDICE F - ÁREA GEOGRÁFICAS**

**DEFINICIÓN DE DIFERENCIA SALARIAL MÍNIMO – TODAS LAS ÁREAS Y ZONAS:**

El término "Diferencial de Salario Mínimo" significará un monto fijo por hora por encima del salario mínimo determinado por el gobierno ("Determinación de Salario del Gobierno") aplicable para los empleados que trabajan en esa jurisdicción gubernamental. Por ejemplo, si la Ciudad "X" determinara que el salario mínimo para los empleados dentro de los límites de la ciudad será de \$17.00/hora y este Acuerdo estableciera un Diferencial de Salario Mínimo de \$1.00 dentro de los límites de la ciudad "X", entonces los empleados bajo este Acuerdo que trabajen dentro de los límites de la ciudad "X" ganarían, en todos los casos, el mayor de los siguientes montos: \$18.00 por hora o el salario aplicable para su Área o Zona, clasificación y antigüedad.

**Diferenciales de salario mínimo**

A partir del 1º de mayo de 2024, el diferencial salarial mínimo será el indicado en la tabla a continuación para cada área y/o zona en este Apéndice F.

En ningún caso a los empleados de las Zonas y Áreas contenidas en este Apéndice F se les pagará menos que la Tasa de Salario Mínimo General o la suma de la Determinación Salarial del Gobierno aplicable y el Diferencial de Salario Mínimo, lo que sea mayor.

Condado	Área/Zona	Descripción del Empleado	Diferencial de Salario Mínimo
Los Ángeles	Área 1	Todos los empleados	\$1.00
	Área 2		
	Área 3		
Condado de Orange	No corresponde	Todos los empleados	\$1.00
San Diego	Zona 1	Todos los empleados	\$1.00
	Zona 2	Todos los empleados	\$1.00
	Zona 3	Todos los empleados	\$0.50
	Zona 4	Empleados con menos de 15 años de antigüedad	\$2.50
		Empleados con 15 o más años de antigüedad	\$2.75

Las partes entienden que los siguientes gobiernos locales dentro de los condados nombrados anteriormente tienen sus propias Determinaciones Salariales Gubernamentales, que cubren los lugares de trabajo dentro de sus respectivas jurisdicciones, todas las cuales, al momento de la ratificación de este Acuerdo, son significativamente más altas que el salario mínimo de California:

<b>Gobierno Local</b>
Ciudad de Los Ángeles
Condado de Los Ángeles
Ciudad de Malibu
Ciudad de Pasadena
Ciudad de San Diego
Ciudad de Santa Monica
Ciudad de West Hollywood

**CONDADO DE LOS ÁNGELES - ÁREA 1****Centro de Los Ángeles, Century City****A. Esta área aplica en las siguientes áreas geográficas:**

1. El centro de Los Ángeles se establece de la siguiente manera: El área delimitada al norte por una línea que se extiende a lo largo de Golden State Freeway a North Broadway Street; al este por Alameda Street; al sur por Santa Monica Freeway y al oeste por la línea que se extiende a lo largo de Hoover Street a Alvarado, luego a lo largo de Alvarado a Glendale Boulevard, y luego a lo largo de Glendale Boulevard hasta Golden State Freeway; también deberá incluir el área delimitada al sur por el costado norte de 101 Freeway; al este por Río de Los Ángeles; al norte por el costado sur de Cesar Chavez Boulevard; al oeste por Alameda Street.
  - 1.1 Las Partes se reunieron durante el curso de las negociaciones para de CBA 2016-2020 para revisar los límites mencionados anteriormente basados en los errores tipográficos en diversos Acuerdos anteriores. El propósito de las revisiones es corregir los errores antiguos y no efectuar ningún cambio económico en algún lugar de trabajo existente.
2. Se establece Century City de la ciudad de Los Ángeles de la siguiente manera: El área delimitada al norte por Santa Mónica Boulevard; al este por Century Park East (incluyendo números pares); al sur por Pico Boulevard y al oeste por Beverly Glen.
3. Los edificios fuera del Área 1 que fueron nombrados "Nivel 1" o edificios del Área 1 el 30 de abril 2012, deberán seguir siendo nombrados edificios del Área 1.
4. La Unión y el Empleador aceptan reabrir las negociaciones el 1<sup>ro</sup> de mayo 2023, para el único propósito de abordar la propuesta de la Unión de expandir el Área 1 para incluir el Distrito de Artes al mover el límite actual hacia el este hasta el Río de Los Ángeles, de I-10 al sur hasta Cesar Chavez Avenue al norte.

**B. Tarifas Salariales.**

A partir del 1<sup>o</sup> de mayo de 2024 y hasta el 30 de abril de 2028, las tasas salariales mínimas por hora para empleados con uno (1) o más años de antigüedad y para nuevas contrataciones serán las que se establecen a continuación.

**1. Tasas de salario mínimo general: empleados con 1 año o más de experiencia**

<b>Clasificación</b>	<b>5/1/24</b>	<b>5/1/25</b>	<b>5/1/26</b>	<b>5/1/27</b>
Empleado de Limpieza (conserje), Empleado de Limpieza con Certificación Verde	\$22.15	\$23.15	\$24.15	\$25.15
Mantenimiento/instalaciones	\$0.12 por encima de la tasa de conserje			
Limpieza de baños, Técnico de pisos, Trapeador, Operador de aspiradora	\$0.17 por encima de la tasa de conserje			
Mayordomo (Capataz) de limpieza	\$0.25 por encima de la tasa de conserje			
Encargado de almacén/bodega	\$1.22 por encima de la tasa de conserje			
Operador de barredora	\$0.08 por encima de la tasa de conserje			

**2. Aumentos Generales**

Todos los empleados con uno (1) o más años de antigüedad recibirán no menos que los aumentos generales especificados en las fechas que se indican a continuación, o la tasa salarial indicada anteriormente, lo que resulte en el aumento más alto. No obstante, el Empleador recibirá crédito para el Aumento General por cualquier aumento otorgado con el propósito de cumplir con una Determinación Salarial del Gobierno durante el período de 12 meses inmediatamente anterior a la fecha efectiva del Aumento General.

<b>Fecha</b>	<b>5/1/24</b>	<b>5/1/25</b>	<b>5/1/26</b>	<b>5/1/27</b>
Aumento general	\$1.25	\$1.00	\$1.00	\$1.00

**3. Diferencial del Salario Mínimo**

A partir del 1<sup>o</sup> de mayo de 2024, el diferencial de salario mínimo para el Área 1 será de \$1,00.

En ningún caso se pagará a los empleados menos que la tasa salarial mínima general o la suma de la determinación salarial gubernamental aplicable y el diferencial de salario mínimo, lo que sea mayor.

**C. Horas**

A los empleados del Área 1 se les garantizará el pago de cuatro (4) horas cada que vez que se les pida que se presenten a trabajar. A los empleados se les garantizará el pago de al menos veinte (20) horas en los cinco (5) días consecutivos de cualquier semana en la que se les pida trabajar.

Si el Empleador no puede cumplir con los requisitos de garantizar 4 horas por día o 20 horas por semana por razones de ubicación geográfica, seguridad social u otros motivos legítimos, el Empleador podrá presentar el asunto ante la Unión para su consideración.

**D. Vacaciones**

Los empleados que reciben más beneficios de vacaciones que los estipulados en el Artículo XI, Sección B, desde el 31 de marzo de 1989, continuarán recibiendo tales beneficios de vacaciones adicionales, con goce de sueldo, durante la vigencia del presente Acuerdo.

**E. Pensión**

A partir del 1º de mayo de 2024, el Empleador deberá contribuir con una tasa básica mínima de cincuenta centavos (\$0.50) por hora por cada hora trabajada y/o pagada por todos los empleados que hayan completado noventa (90) días en el Área 1. La contribución del 1º de mayo de 2024 se basará en las horas de abril de 2024.

A partir del 1º de mayo de 2024, el Empleador ya no distinguirá a los empleados anteriormente identificados como "Grupo A" y "Grupo B" de los demás empleados del Área 1 a los efectos de determinar las contribuciones de pensión por hora.

<b>Fecha de Vigencia</b>	<b>5/1/24</b>	<b>5/1/25</b>	<b>5/1/26</b>	<b>5/1/27</b>
<i>Contribución básica anterior al 1/1/20</i>	<i>\$0.30</i>	<i>\$0.30</i>	<i>\$0.30</i>	<i>\$0.30</i>
<i>Contribución básica adicional posterior al 1/1/20</i>	<i>\$0.20</i>	<i>\$0.20</i>	<i>\$0.20</i>	<i>\$0.50</i>
<b>Contribución básica total</b>	<b>\$0.50</b>	<b>\$0.50</b>	<b>\$0.50</b>	<b>\$0.80</b>
<i>Contribución suplementaria: porcentaje <sup>1</sup></i>	<i>169.4%</i>	<i>169.4%</i>	<i>169.4%</i>	<i>169.4%</i>
<b>Contribución suplementaria: centavos por hora</b>	<b>\$0.508200</b>	<b>\$0.508200</b>	<b>\$0.508200</b>	<b>\$0.508200</b>
<b>Contribución total por hora</b>	<b>\$1.008200</b>	<b>\$1.008200</b>	<b>\$1.008200</b>	<b>\$1.308200</b>

---

<sup>1</sup> Según el Anexo del Fondo Nacional de Pensiones de la Industria del 23 de octubre de 2019, "A partir del 1º de enero de 2020, si las partes negociadoras acuerdan aumentar la tasa de contribución base en un convenio colectivo de renovación, no se requerirán contribuciones suplementarias para el aumento de la tasa de contribución básica", que era de \$0,30 en 2021 para el Área 1 y aumentó por primera vez bajo esta política el 1º de mayo de 2022 a \$0,35. La contribución suplementaria se calcula como el 169,4 % de \$0,30.

**F. Nuevos Contratados y Empleados Temporales**

Todos los términos económicos del Área 1 aplican con excepción de la modificación en la sección F siguiente del Área 1 del presente Apéndice F:

<b>Fecha de Vigencia</b>		<b>5/1/24</b>			
<b>Salario por hora de empleados temporales</b>		85% de las tasas salariales que se muestran arriba en el Área 1, Sección B de este Apéndice			
<b>Fecha de entrada en vigor:</b>		<b>5/1/24</b>	<b>5/1/25</b>	<b>5/1/26</b>	<b>5/1/27</b>
<b>Salario de empleados temporales</b>		\$18.83	\$19.68	\$20.53	\$21.38
<b>Salario por hora de nuevos empleados</b>		Los empleados contratados a partir del 1 de mayo de 2024 recibirán no menos que la suma de la Determinación Salarial del Gobierno aplicable y el Diferencial Salarial Mínimo durante su primer año de empleo.			
<b>Cuidado de Salud para Empleados Temporales</b>					
<b>Empleados Temporales</b>	Plan de salud y bienestar del CSETF	C8	Seguro médico, de medicamentos recetados y de vida solo para empleados: \$20 000 con AD&D solo para el miembro		
	Elegibilidad	Antigüedad	Seis (6) meses		
		Horas Pagadas	110 horas por mes		
	Contribución del Empleador	\$695.83	Vigente a partir de las horas de mayo de 2024		
	Mantenimiento de los Beneficios	Sujeto a lo dispuesto en el Artículo XXIX.B.3.f			

1. Los empleados temporales tienen derecho a las prestaciones económicas completas del Área en la que están trabajando al comenzar un puesto regular.
2. Las nuevas contrataciones se definen como empleados contratados a partir del 1º de mayo de 2024 y tienen derecho, al completar doce (12) meses de empleo, a las prestaciones económicas completas del Área en la que están trabajando.
3. **Diferencial del Salario Mínimo**  
A partir del 1º de mayo de 2024, el diferencial de salario mínimo para los nuevos empleados y los empleados temporales del Área 1 será de \$1,00.  
En ningún caso se pagará a los empleados menos del 85 % de la tasa salarial mínima general o la suma de la determinación salarial gubernamental aplicable y el diferencial del salario mínimo, lo que sea mayor.

**CONDADO DE LOS ÁNGELES - ÁREA 2**

**Wilshire Corridor, Beverly Hills, LAX, Westwood, Westside Area, Pasadena, Hollywood, Long Beach, Glendale/Burbank, South Bay, City of Commerce, Studio City/Sherman Oaks, Woodland Hills/West Valley**

**A. Esta área aplica en las siguientes áreas geográficas :**

1. El área de Wilshire Boulevard de la Ciudad de Los Ángeles se establece de la siguiente manera: El área que limita al norte con Third Street; al este con una línea que se extiende por Hoover Street hasta Alvarado Street y por Alvarado Street; al sur con Olympic Boulevard y al oeste con San Vicente Boulevard.
2. El área de Beverly Hills se establece de la siguiente manera: El área que limita al norte con Santa Monica Boulevard; al este con San Vicente Boulevard; al sur con Pico Boulevard y al oeste con Century Park East (excluyendo los números pares).
3. El área del Aeropuerto LAX del Condado de Los Ángeles se establece de la siguiente manera: El área que limita al norte con Manchester Boulevard; al este con Harbor Freeway; al sur con El Segundo Boulevard y al oeste con el Océano Pacífico, sin incluir las áreas de la terminal del LAX.
4. El área de Westwood se define de la siguiente manera: El área que limita al este con Beverly Glen, al sur con Santa Monica Boulevard, al oeste con el límite de la Ciudad de Santa Mónica y al norte con Sunset Boulevard.
5. La anterior Área 2A (antes del 1<sup>ro</sup> de abril de 2000) se establece de la siguiente manera:
  - a. El área dentro de los límites de la Ciudad de Santa Mónica;
  - b. El área dentro de los límites de Culver City;
  - c. El área que limita al sur con Manchester Boulevard, al este con una línea que se extiende por el norte de La Brea Avenue hasta Olympic Boulevard, luego al oeste por Olympic hasta la Ciudad de Beverly Hills (en Robertson Boulevard), luego al sur hasta Pico Boulevard, luego al oeste por Pico hasta Beverly Glen, al norte hasta Santa Monica Boulevard, al oeste hasta la Ciudad de Santa Mónica, luego al sur y al oeste por el límite sur de la Ciudad de Santa Mónica hasta el Océano Pacífico.
6. La anterior Área 3 (antes del 1<sup>ro</sup> de abril de 2000) se establece de la siguiente manera:
  - a. El área dentro de los límites de la Ciudad de Pasadena;
  - b. El área dentro de los límites de la Ciudad de Long Beach;
  - c. El área dentro de los límites de la Ciudad de Glendale y Burbank, incluida el área de Universal City no incorporada y el área que limita al oeste con Hollywood (101) Freeway y al norte con Ventura (134) Freeway;
  - d. El área dentro de la Ciudad de Commerce que limita al norte con Bandini Boulevard; al este con Garfield Avenue, al sur con Randolph Street, y al oeste con Eastern Avenue;

- e. El área de South Bay que limita al norte con El Segundo Boulevard; al este con Harbor (110) Freeway (incluido el edificio de Nissan), por San Diego (405) Freeway hasta el límite de la Ciudad de Long Beach City, luego al sur hasta el límite de Carson y Wilmington; luego al oeste por el límite de Carson hasta el Océano (incluidas las ciudades de Torrance y Carson, pero sin incluir Lomita, San Pedro, Wilmington y toda la Península de Palos Verdes);
  - f. El área en la zona de Hollywood del Condado de Los Ángeles que limita al norte con una línea que se extiende por Mulholland Drive hasta Hollywood Freeway y luego por la autopista hasta Hollywood Boulevard y por Hollywood Boulevard hasta Sunset Boulevard y luego por Sunset Boulevard; al este con Alvarado Street; al sur con Third Street y al oeste con una línea que se extiende por San Vicente Boulevard hasta Santa Monica Boulevard y luego hasta Beverly Drive y luego Coldwater Canyon Drive.
7. La anterior Área 4 (antes del 1<sup>ro</sup> de abril de 2000) se establece de la siguiente manera:
- a. El área en Studio City y Sherman Oaks que limita al norte con Ventura (101) Freeway, al este con Hollywood (101) Freeway, al sur con Mulholland Drive, y al oeste con una línea que se extiende por Balboa Boulevard hasta Mulholland Drive.
  - b. El área en Woodland Hills y West Valley que limita al norte con Simi Valley (118) Freeway, al este con Balboa Boulevard, al sur con Mulholland Drive hasta Shoup Avenue, luego al norte con Shoup hasta Ventura Boulevard, y luego al oeste por Ventura Boulevard hasta la línea de Condado de Ventura.
8. La Unión y el Empleador acuerdan reabrir las negociaciones el 1<sup>ro</sup> de mayo de 2023 con el propósito limitado de abordar la propuesta de la Unión de ampliar el Área 2 para incluir:
- 1) En el área de Cerritos, la zona delimita por South St. Shoemaker Ave, Artesia Freeway (91) y San Gabriel River
  - 2) En el área de Valencia,
    - a) La zona delimitada por Newhall Ranch Rd, Bouquet Canyon Rd, Valencia Blvd, e I-5;
    - b) La zona delimitada por Route 126, Chiquito Canyon Rd, Del Valle Rd, Hasley Canyon Rd e I-5.
  - 3) En el área de Monterey Park,
    - a) La zona delimitada por Florar Dr, Monterey Pass Rd, Garvey Ave, I-710 e I-10.

**B. Tarifas Salariales**

A partir del 1º de mayo de 2024 y hasta el 30 de abril de 2028, excepto para los empleados programados para realizar trabajos en edificios pequeños según lo dispuesto en la Sección C.3 del Artículo XIV, las tasas de salario mínimo por hora para los empleados con uno (1) o más años de antigüedad y para las nuevas contrataciones serán las que se establecen a continuación.

**1. Tasas de salario mínimo general: empleados con 1 año o más de experiencia**

<b>Clasificación</b>	<b>5/1/24</b>	<b>5/1/25</b>	<b>5/1/26</b>	<b>5/1/27</b>
Empleado de Limpieza, Empleado de Limpieza con Certificación Verde	\$20.95	\$21.95	\$22.95	\$23.95
Mantenimiento/instalaciones	\$0.22 por encima de las tarifas de Limpieza			
Limpieza de baños, Técnico de pisos, Mopper, Operador de aspiradora	\$0.17 por encima de las tarifas de Limpieza			
Mayordomo (Capataz) de limpieza	\$0.25 por encima de las tarifas de Limpieza			
Encargado de almacén/bodega	\$0.22 por encima de las tarifas de Limpieza			
Operador de barredora	\$0.08 por encima de las tarifas de Limpieza			

**2. Aumentos Generales**

Todos los empleados con uno (1) o más años de antigüedad recibirán no menos que los aumentos generales especificados en las fechas que se indican a continuación, o la tasa salarial indicada anteriormente, lo que resulte en el aumento más alto. No obstante, el Empleador recibirá crédito para el Aumento General por cualquier aumento otorgado con el propósito de cumplir con una Determinación Salarial del Gobierno durante el período de 12 meses inmediatamente anterior a la fecha efectiva del Aumento General.

<b>Fecha</b>	<b>5/1/24</b>	<b>5/1/25</b>	<b>5/1/26</b>	<b>5/1/27</b>
Aumento General	\$1.25	\$1.00	\$1.00	\$1.00

**3. Diferencial del Salario Mínimo**

A partir del 1º de mayo de 2024, el diferencial salarial mínimo para el Área 2 será de \$1,00.

En ningún caso se pagará a los empleados menos que la tasa salarial mínima general o la suma de la determinación salarial gubernamental aplicable y el diferencial salarial mínimo, lo que sea mayor.

**C. Pensión**

A partir del 1<sup>o</sup> de mayo de 2024, el Empleador deberá contribuir con una tasa base mínima de veinte centavos (\$0.20) por hora por cada hora trabajada y/o pagada por todos los empleados del Área 2 que hayan completado noventa (90) días. La contribución del 1<sup>o</sup> de mayo de 2024 se basará en las horas de abril de 2024. Las contribuciones suplementarias requeridas por el plan de Rehabilitación de Pensiones en nombre de dichos empleados se pagarán de acuerdo con los porcentajes que aparecen en "Contribución suplementaria: centavos por hora" en el cuadro que aparece a continuación.

<b>Fecha de Vigencia</b>	<b>5/1/24</b>	<b>5/1/25</b>	<b>5/1/26</b>	<b>5/1/27</b>
<i>Contribución básica anterior al 1/1/20</i>	\$0.15	\$0.15	\$0.15	\$0.15
<i>Contribución básica adicional posterior al 1/1/20</i>	\$0.05	\$0.05	\$0.05	\$0.35
<b>Contribución básica total</b>	<b>\$0.20</b>	<b>\$0.20</b>	<b>\$0.20</b>	<b>\$0.50</b>
<i>Contribución suplementaria - porcentaje<sup>2</sup></i>	25.10%	34.80%	45.20%	45.20%
<b>Contribución suplementaria: centavos por hora</b>	<b>\$0.037650</b>	<b>\$0.052200</b>	<b>\$0.067800</b>	<b>\$0.067800</b>
<b>Contribución total por hora</b>	<b>\$0.237650</b>	<b>\$0.252200</b>	<b>\$0.267800</b>	<b>\$0.567800</b>

**D. Nuevos Contratados y Empleados Temporales**

Todos los términos económicos del Área 2 aplican con excepción de la modificación en la sección D siguiente del Área 2 del presente Apéndice F:

<b>Fecha de entrada en vigor</b>	<b>5/1/24</b>			
<b>Salario por hora de empleados nuevos y temporales</b>	85% de las tasas salariales que se muestran arriba en el Área 2, Sección B de este Apéndice			
<b>Fecha de entrada en vigor:</b>	<b>5/1/24</b>	<b>5/1/25</b>	<b>5/1/26</b>	<b>5/1/27</b>
<b>Salario de empleados temporales</b>	\$17.81	\$18.66	\$19.51	\$20.36
<b>Salario por hora de empleados nuevos</b>	Los empleados contratados a partir del 1 <sup>o</sup> de mayo de 2024 recibirán no menos que la suma de la Determinación Salarial del Gobierno aplicable y el Diferencial Salarial Mínimo durante su primer año de empleo.			

<sup>2</sup> Según el Anexo del Fondo Nacional de Pensiones de la Industria del 23 de octubre de 2019, "A partir del 1<sup>o</sup> de enero de 2020, si las partes negociadoras acuerdan aumentar la tasa de contribución base en un acuerdo colectivo de renovación, no se requerirán contribuciones suplementarias para el aumento de la tasa de contribución básica", que era de \$0,15 en 2022 en el Área 2 y aumentó por primera vez bajo esta política el 5 de enero de 2023 a \$0,20. La contribución suplementaria para el Área 2 como Nuevo Grupo Contribuyente se calcula como los porcentajes indicados de \$0,15.

Cuidado de Salud para Empleados Temporales			
<b>Empleados Temporales</b>	Plan de salud y bienestar del CSETF	C8	Seguro médico, de receta y de vida solo para empleados: \$20 000 con AD&D solo para el miembro
	Elegibilidad	Antigüedad	Seis (6) meses
		Horas pagadas	110 horas por mes
	Contribución del Empleador	\$695.83	Vigente a partir de las horas de mayo de 2024
	Mantenimiento de los beneficios	Sujeto a las disposiciones del Artículo XXIX.B.3.f	

1. Los empleados temporales tienen derecho a las prestaciones económicas íntegras del Área donde están trabajando al comenzar una posición regular.
2. Se denomina Nuevos Contratados a los empleados que fueron contratados después del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024 y tienen derecho, después de completar doce (12) meses de empleo, a las prestaciones económicas íntegras del Área donde están trabajando.

**3. Diferencial del Salario Mínimo**

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, el diferencial de salario mínimo para los nuevos empleados y los empleados temporales del Área 2 será de \$1,00.

En ningún caso se pagará a los empleados menos del 85 % de la tasa salarial mínima general o de la suma de la determinación salarial gubernamental aplicable y el diferencial salarial mínimo, lo que sea mayor.

**CONDADO DE LOS ÁNGELES - ÁREA 3**

**Alrededores del Condado de Los Ángeles**

**A. Esta Área conforma la anterior Área 5 (antes del 1<sup>ro</sup> abril 2000) y es válida en el área geográfica que se establece de la siguiente manera:** el área del Condado de Los Ángeles que no se establece específicamente en otra área geográfica en el Apéndice F del presente Acuerdo.

**B. Tarifas Salariales**

Las partes entienden que los siguientes gobiernos locales dentro del Área 3 de Los Ángeles tienen sus propias Determinaciones Salariales Gubernamentales, que cubren los lugares de trabajo dentro de sus respectivas jurisdicciones, todas las cuales, al momento de la ratificación de este Acuerdo, son significativamente más altas que el salario mínimo de California:

Ciudad de Los Ángeles
Condado de Los Ángeles
Ciudad de Malibu
Ciudad de Pasadena
Ciudad de Santa Mónica
Ciudad de West Hollywood

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024 y hasta el 30 de abril de 2028, las tasas salariales mínimas por hora y las tasas salariales para empleados serán las siguientes:

**1. Tasas de salario mínimo general: empleados con 1 año o más de experiencia**

<b>Clasificación</b>	<b>7/1/24</b>	<b>1/1/25</b>	<b>1/1/26</b>	<b>1/1/27</b>	<b>1/1/28</b>
Empleado de Limpieza, Empleado de Limpieza con Certificación Verde	\$17.00	\$17.50	\$18.00	\$18.50	\$19.00
Mantenimiento/instalaciones	Igual que las tarifas de Empleado de Limpieza anteriores				
Limpieza de baños, Técnico de pisos, Mopper, Operador de aspiradora					
Mayordomo (Capataz) de limpieza					
Encargado de almacén/bodega					
Operador de barredora					

**Nuevas Contrataciones**

Los empleados contratados después del 1 de mayo de 2024 recibirán la suma de la determinación salarial gubernamental aplicable y el diferencial salarial mínimo.

Los empleados que trabajen en la ciudad de Los Ángeles o en partes no incorporadas del condado de Los Ángeles cuyos salarios excedan la escala indicada anteriormente recibirán únicamente los aumentos del índice de precios al consumidor aplicables, si los hubiera, a la escala salarial mínima para la geografía en la que estén trabajando en el momento de dichos aumentos indexados al IPC.

**2. Aumentos Generales**

Todos los empleados con uno (1) o más años de antigüedad recibirán no menos que los aumentos generales especificados en las fechas que se indican a continuación, o la tasa salarial indicada anteriormente, lo que resulte en el aumento más alto. No obstante, el Empleador recibirá crédito para el Aumento General por cualquier aumento otorgado con el propósito de cumplir con una Determinación Salarial del Gobierno durante el período de 12 meses inmediatamente anterior a la fecha efectiva del Aumento General.

<b>Fecha</b>	<b>1/1/25</b>	<b>1/1/26</b>	<b>1/1/27</b>	<b>1/1/28</b>
Aumento general	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50

**3. Diferencial del Salario Mínimo**

A partir del 1<sup>o</sup> de mayo de 2024, el diferencial salarial mínimo para el Área 3 será de \$1,00.

En ningún caso se pagará a los empleados menos que la suma de la determinación salarial gubernamental aplicable y el diferencial salarial mínimo.

**C. Días feriados**

Cualquier lugar de trabajo que proporcione más días feriados que los enumerados en el Artículo X al 30 de abril de 2016, continuará proporcionando esos días festivos adicionales durante la vigencia de este Acuerdo.

**D. Traslado de los lugares de trabajo a los estándares del Área 2**

Si el propietario de un edificio del Área 3 acepta cubrir los costos de trasladar el edificio a los estándares del Área 2, el Empleador trabajará con el Sindicato para lograr esa transición dentro de las expectativas del propietario.

**CONDADO DE ORANGE**

**A. Tabla de salarios y tasas salariales**

Tasas Salariales. A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024 y hasta el 30 de abril de 2028 en el condado de Orange, las tasas salariales mínimas por hora para empleados con uno (1) o más años de antigüedad y para nuevas contrataciones serán las que se establecen a continuación.

**1. Tasas de salario mínimo general: empleados con 1 año o más de experiencia**

<b>Clasificación</b>	<b>5/1/24</b>	<b>1/1/25</b>	<b>5/1/26</b>	<b>5/1/27</b>
Personal de Limpieza	\$18.75	\$20.00	\$20.50	\$21.00
Limpiador (Buffer), técnico de pisos, personal de servicio	\$0.25 más que la tarifa del personal de limpieza			
Mayordomo (Capataz)	\$0.30 más que la tarifa del personal de limpieza			
Empleado de Limpieza de Baños	\$0.17 más que la tarifa del personal de limpieza			

Para los efectos de este Acuerdo, cualquier empleado que limpie baños durante tres (3) horas o más durante su turno de trabajo será clasificado como PERSONAL DE LIMPIEZA DE BAÑOS.

**2. Aumentos Generales**

Todos los empleados con uno (1) o más años de antigüedad recibirán no menos que los aumentos generales especificados en las fechas que se indican a continuación, o la tasa salarial indicada anteriormente, lo que resulte en el aumento más alto. No obstante, el Empleador recibirá crédito para el Aumento General por cualquier aumento otorgado con el propósito de cumplir con una Determinación Salarial del Gobierno durante el período de 12 meses inmediatamente anterior a la fecha efectiva del Aumento General.

<b>Fecha</b>	<b>5/1/24</b>	<b>1/1/25</b>	<b>5/1/26</b>	<b>5/1/27</b>
Aumento general	\$1.75	\$1.25	\$0.50	\$0.50

**3. Diferencial del Salario Mínimo**

A) A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, el diferencial salarial mínimo para el condado de Orange será de \$1,00.

En ningún caso se pagará a los empleados menos que la tasa salarial mínima general o la suma de la determinación salarial gubernamental aplicable y el diferencial salarial mínimo, lo que sea mayor.

B) En ningún caso se pagará a los empleados menos que la tasa salarial mínima general o la suma de la determinación salarial gubernamental aplicable y el diferencial salarial mínimo, lo que sea mayor.

C) Los nuevos empleados se definen como empleados contratados a partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024 y tienen derecho, al completar doce (12) meses de empleo, a las prestaciones económicas completas del Área donde trabajan.

D) Los nuevos empleados recibirán no menos que la suma de la determinación salarial gubernamental aplicable y el diferencial salarial mínimo durante su primer año de empleo.

**B. Pensión**

A partir del 1<sup>o</sup> de mayo de 2024, el Empleador deberá contribuir con una tasa básica mínima de quince centavos (\$0.15) por hora por cada hora trabajada y/o pagada por todos los empleados del Condado de Orange que hayan completado noventa (90) días. La contribución del 1<sup>o</sup> de mayo de 2024 se basará en las horas de abril de 2024. Las contribuciones suplementarias requeridas por el plan de Rehabilitación de Pensiones en nombre de dichos empleados se pagarán de acuerdo con los porcentajes que aparecen en "Contribución suplementaria: centavos por hora" en el cuadro a continuación.

<b>Fecha de Vigencia</b>	<b>5/1/24</b>	<b>5/1/25</b>	<b>5/1/26</b>	<b>5/1/27</b>
<i>Contribución básica anterior al 1/1/20</i>	\$0.15	\$0.15	\$0.15	\$0.15
<i>Contribución básica adicional posterior al 1/1/20</i>	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.30
<b>Contribución básica total</b>	<b>\$0.15</b>	<b>\$0.15</b>	<b>\$0.15</b>	<b>\$0.45</b>
<i>Contribución suplementaria - porcentaje<sup>3</sup></i>	16.10%	25.10%	34.80%	45.20%
<b>Contribución suplementaria - centavos por hora</b>	<b>\$0.024150</b>	<b>\$0.037650</b>	<b>\$0.052200</b>	<b>\$0.067800</b>
<b>Contribución total por hora</b>	<b>\$0.174150</b>	<b>\$0.187650</b>	<b>\$0.202200</b>	<b>\$0.517800</b>

<sup>3</sup> Según el Anexo del Fondo Nacional de Pensiones de la Industria del 23 de octubre de 2019, "A partir del 1<sup>o</sup> de enero de 2020, si las partes negociadoras acuerdan aumentar la tasa de contribución básica en un acuerdo de negociación colectiva de renovación, no se requerirán contribuciones suplementarias para el aumento de la tasa de contribución básica", que era de \$0,15 en 2023 en el condado de Orange y aumentará por primera vez bajo esta política el 1<sup>o</sup> de mayo de 2027 a \$0,45. La contribución suplementaria para el condado de Orange como nuevo grupo contribuyente se calcula como los porcentajes indicados de \$0,15.

**TODOS LOS CONDADOS - ÁREA 4****Reconocimiento de lugares de trabajo exclusivos**

1. Esta Área constituye:
  - a. Los sitios de trabajo excluidos por tamaño del condado de Orange, tal como se describe en el Apéndice E, y
  - b. La antigua Área 6 (anterior al 1<sup>ro</sup> de abril de 2000), que se aplica al área del condado de Los Ángeles al norte de la autopista 14 y al este de la autopista 5, que se considerará el Área de Antelope Valley, y;
  - c. La antigua Área 7 (anterior al 1<sup>ro</sup> de abril de 2000), que se aplica a los condados de Ventura, Riverside, San Bernardino, Kern, San Luis Obispo y Santa Bárbara.
  - d. Condado de Imperial
2. Los artículos I - Reconocimiento, Artículo XVI, Secciones C y H - Mantenimiento de las condiciones de trabajo, Registro de empleados y lugares de trabajo y procedimiento de licitación de empleos, y Artículo XXIV - No a las huelgas ni a los cierres patronales y Artículo XXVI - Sucesión del Acuerdo siguen vigentes. Cualquier lugar de trabajo actualmente cubierto por el alcance completo del Acuerdo permanecerá como tal durante la vigencia de este Acuerdo.
3. A partir del 1<sup>ro</sup> de enero de 2023, todos los lugares de trabajo incluidos en los párrafos 1.b, 1.c y 1.d de esta Área 4 estarán sujetos al siguiente Proceso de activación. El Empleador acepta, previa solicitud por escrito, reabrir las negociaciones el 1<sup>ro</sup> de enero de 2027 con el propósito limitado de seleccionar y/o definir al menos una (1) pero no más de tres (3) Geografías de activación que el Sindicato pueda activar antes del 30 de abril de 2028.
  - a. "Geografía de activación" significará
    - (i) Antelope Valley, o
    - (ii) cualquiera de los condados enumerados en 1.c o 1.d anteriores (es decir, Ventura, Riverside, San Bernardino, Kern, San Luis Obispo y Santa Bárbara), o
    - (iii) un mercado acordado mutuamente dentro de (i) o (ii) anteriores con límites geográficos definidos mutuamente y definiciones acordadas mutuamente de las cuentas cubiertas.
  - b. Los requisitos de activación serán los siguientes:
    - (i) Tras la verificación por escrito proporcionada por el Sindicato al Empleador que demuestre que, con base en la lista de cuentas más reciente proporcionada por el Empleador en el Artículo XVI.C de este Acuerdo, al menos el cincuenta por ciento (50 %) de los edificios de más de 100 000 pies cuadrados en una "Geografía de activación" reciben servicios de contratistas que son signatarios del Acuerdo de Contratistas de Mantenimiento, todos los artículos restantes del Acuerdo entrarán en vigencia a partir de esa fecha para esa Geografía de activación en particular, siempre que las partes participen en una negociación colectiva sobre los términos económicos que se aplicarán a la nueva Geografía de activación.
    - (ii) Los edificios que estén completamente vacíos en la fecha en que el Sindicato afirme que ha cumplido con los requisitos del párrafo 3.b.(i) de esta Área 4 no se incluirán a los efectos de calcular el umbral del 50 % al que se hace referencia en el mismo.
    - (iii) Una vez que una Geografía de activación se haya incluido en los términos del Acuerdo, el Empleador acepta, dentro de los treinta (30) días a partir de la fecha de activación, proporcionar una lista actualizada de las cuentas y los sitios a los que presta servicio en la Geografía de activación, de acuerdo con la información requerida en el Artículo XVI.C.
4. Las partes incorporan por referencia el "Acuerdo de organización de Las Vegas" y el "Acuerdo de organización de Phoenix".

**CONDADO DE SAN DIEGO ZONA 1**

La Zona 1 se establece de la siguiente manera: El área Civic Center del centro de San Diego, que es el área delimita al norte por Grape Street, al sur por West 8th Street (entre los límites de San Diego y National City), al este por San Diego Freeway y al oeste por el Océano Pacífico.

Al concluir el programa de nuevos empleados de San Diego, los empleados de los lugares de trabajo de la Zona 1 deberán recibir no menos de los siguientes salarios:

**1. Tarifas salariales**

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024 y hasta el 30 de abril de 2028, las tasas salariales mínimas por hora para empleados con tres (3) o más años de antigüedad serán las que se establecen a continuación.

**A. Tasas salariales mínimas generales: empleados con 3 años o más de servicio**

<b>Clasificación</b>	<b>5/1/24</b>	<b>5/1/25</b>	<b>5/1/26</b>	<b>5/1/27</b>
Conserje (Janitor) (Empleado de limpieza)	\$18.35	\$19.45	\$20.45	\$21.10
Mayordomo (Capataz)	\$0.30 más que la tarifa del personal de limpieza			
Supervisor (Líder de cuadrilla)	\$0.25 por encima de la clasificación			
Limpiador (Buffer), Utilidades, Pulidor	\$0.25 más que la tarifa del personal de limpieza			
Empleados de Limpieza de Baños	\$0.17 más que la tarifa del personal de limpieza			
Prima de Turno	\$0.10 además del salario regular			
Para los efectos de este Acuerdo, cualquier empleado que limpie baños durante tres (3) horas o más durante su turno de trabajo será clasificado como PERSONAL DE LIMPIEZA DE BAÑOS.				
Para los efectos del presente Acuerdo, los empleados que comiencen a trabajar a partir de las 11:00 p.m. y antes de las 6:00 a.m. recibirán una tarifa Prima por Turno.				

**B. Aumentos generales**

Todos los empleados con tres (3) o más años de antigüedad recibirán no menos que los aumentos generales especificados en las fechas que se indican a continuación, o la tasa salarial indicada anteriormente, lo que resulte en el aumento más alto. No obstante, el Empleador recibirá crédito para el Aumento General por cualquier aumento otorgado con el propósito de cumplir con una Determinación Salarial del Gobierno durante el período de 12 meses inmediatamente anterior a la fecha efectiva del Aumento General.

<b>Fecha</b>	<b>5/1/24</b>	<b>5/1/25</b>	<b>5/1/26</b>	<b>5/1/27</b>
Aumentos generales	\$1.30	\$1.10	\$1.00	\$0.65

**C. Diferencial del Salario Mínimo**

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, el diferencial salarial mínimo para la Zona 1 será de \$1,00.

En ningún caso se pagará a los empleados menos que la tasa salarial mínima general o la suma de la determinación salarial gubernamental aplicable y el diferencial salarial mínimo, lo que sea mayor.

**D. Pago por Longevidad**

Cualquier empleado que actualmente esté recibiendo el pago por longevidad, será "pensionado" y continuará recibiendo el pago por longevidad por los términos de las disposiciones de Pago por Longevidad de mil novecientos noventa y cinco (1995) DMCA. Todos los demás empleados no corresponden al pago por longevidad.

**2. Pensión**

A partir del 1<sup>o</sup> de mayo de 2024, el Empleador deberá contribuir con una tasa básica mínima de quince centavos (\$0.15) por hora por cada hora trabajada y/o pagada por todos los empleados en la Zona 1 del Condado de San Diego que hayan completado noventa (90) días. La contribución del 1<sup>o</sup> de mayo de 2024 se basará en las horas de abril de 2024. Las contribuciones suplementarias requeridas por el plan de Rehabilitación de Pensiones en nombre de dichos empleados se pagarán de acuerdo con los porcentajes que figuran en "Contribución suplementaria: centavos por hora" en el cuadro a continuación.

<b>Fecha de Vigencia</b>	<b>5/1/24</b>	<b>5/1/25</b>	<b>5/1/26</b>	<b>5/1/27</b>
<i>Contribución básica anterior al 1/1/20</i>	<i>\$0.15</i>	<i>\$0.15</i>	<i>\$0.15</i>	<i>\$0.15</i>
<i>Contribución básica adicional posterior al 1/1/20</i>	<i>\$0.00</i>	<i>\$0.00</i>	<i>\$0.00</i>	<i>\$0.00</i>
<b>Contribución básica total</b>	<b>\$0.15</b>	<b>\$0.15</b>	<b>\$0.15</b>	<b>\$0.05</b>
<i>Contribución suplementaria - porcentaje<sup>4</sup></i>	<i>16.10%</i>	<i>25.10%</i>	<i>34.80%</i>	<i>45.20%</i>
<b>Contribución suplementaria - centavos por hora</b>	<b>\$0.024150</b>	<b>\$0.037650</b>	<b>\$0.052200</b>	<b>\$0.067800</b>
<b>Contribución total por hora</b>	<b>\$0.174150</b>	<b>\$0.187650</b>	<b>\$0.202200</b>	<b>\$0.217800</b>

<sup>4</sup> Según el Anexo del Fondo Nacional de Pensiones de la Industria del 23 de octubre de 2019, "A partir del 1<sup>o</sup> de enero de 2020, si las partes negociadoras acuerdan aumentar la tasa de contribución básica en un acuerdo de negociación colectiva de renovación, no se requerirán contribuciones suplementarias para el aumento de la tasa de contribución básica", que era de \$0,15 en 2023 en la Zona 1 de San Diego. La contribución suplementaria para la Zona 1 de San Diego como un nuevo grupo contribuyente se calcula como los porcentajes indicados de \$0,15.

**CONDADO DE SAN DIEGO ZONA 2**

La Zona 2 (anteriormente Zona 1 en los Suburbios CBA de 2005 a 2008) se establece de la siguiente manera:

- **UTC** (norte, cruce de Interstate 5 y 805, sur a lo largo de 805 a Highway 52, este – Interstate 805, sur – Highway 52, oeste – Interstate 5);
- **Sorrento Mesa** (norte – Sorrento Valley Blvd, este – hacia el sur en Camino Santa Fe, sur – Miramar Way, oeste– Interstate 805);
- **Torrey Pines** (norte – el límite sur de Torrey Pines State Reserve, este – Interstate 5, sur – La Jolla Village Drive, oeste – Océano Pacífico);
- **Kearny Mesa** (norte – Highway 52, este – Interstate 15, sur – Aero Drive este West Canyon, sur al West Canyon al final de West Canyon después este en línea recta a Interstate 15, oeste - Interstate 805 al sur de Highway 52, al cruce de Highway 163 Interstate 805;
- **Del Mar Heights** (north - Via De La Valle, este - Carmel Country Road norte a Carmel Canyon Road a Del Mar Heights Road, sur - Carmel Mountain Road, oeste – Océano Pacífico;
- **Mission Valley:** norte - Linda Vista Road y Genesse Road a lo largo de Interstate 15, sur – del este de West Camino del Rio sur y Hotel Circle South, este - Interstate 15, oeste – una (1) milla al este de Interstate 8 y del cruce de Interstate 5).

Todos los lugares de trabajo de la Zona 2 que cumplan con la exclusión de tamaño y hayan recibido salarios y beneficios de la Zona 3 según el acuerdo colectivo de trabajo del 24 de mayo de 2012 al 31 de mayo de 2016 están protegidos, siempre que el Empleador haya proporcionado una copia al Sindicato de cualquier acuerdo entre las partes que establezca dichos términos durante la negociación de este contrato, según lo acordado. Cualquier lugar de trabajo de la Zona 2 que cumpla con la exclusión de tamaño el 1<sup>ro</sup> de junio de 2016 o después estará sujeto a los términos del Apéndice "F".

Al completar el programa de nuevos empleados de San Diego, los empleados de los lugares de trabajo de la Zona 2 recibirán no menos de las siguientes tarifas:

**1. Tarifas salariales.**

A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024 y hasta el 30 de abril de 2028, las tasas salariales mínimas por hora para empleados con tres (3) o más años de antigüedad serán las que se establecen a continuación.

**A. Tasas salariales mínimas generales: empleados con 3 años o más de servicio**

<b>Clasificación</b>	<b>5/1/24</b>	<b>5/1/25</b>	<b>5/1/26</b>	<b>5/1/27</b>
Conserje (Janitor) (Empleado de limpieza)	\$18.25	\$19.35	\$20.40	\$21.10
Mayordomo (Capataz)	\$0.30 más que la tarifa del personal de limpieza			
Supervisor (Líder de cuadrilla)	\$0.25 por encima de la clasificación			
Limpiador (Buffer), Utilidades, Pulidor	\$0.25 más que la tarifa del personal de limpieza			
Empleados de Limpieza de Baños	\$0.17 más que la tarifa del personal de limpieza			
Prima de Turno	\$0.10 además del salario regular			
Para los efectos de este Acuerdo, cualquier empleado que limpie baños durante tres (3) horas o más durante su turno de trabajo será clasificado como PERSONAL DE LIMPIEZA DE BAÑOS.				
Para los efectos del presente Acuerdo, los empleados que comiencen a trabajar a partir de las 11:00 p.m. y antes de las 6:00 a.m. recibirán una tarifa Prima por Turno.				

**B. Aumentos generales**

Todos los empleados con tres (3) o más años de antigüedad recibirán no menos que los aumentos generales especificados en las fechas que se indican a continuación, o la tasa salarial indicada anteriormente, lo que resulte en el aumento más alto. No obstante, el Empleador recibirá crédito para el Aumento General por cualquier aumento otorgado con el propósito de cumplir con una Determinación Salarial del Gobierno durante el período de 12 meses inmediatamente anterior a la fecha efectiva del Aumento General.

Fecha	5/1/24	5/1/25	5/1/26	5/1/27
Aumentos generales	\$1.30	\$1.10	\$1.05	\$0.70

**C. Diferencial del Salario Mínimo**

A partir del 1º de mayo de 2024, el diferencial salarial mínimo para la Zona 2 será de \$1,00.

En ningún caso se pagará a los empleados menos que la tasa salarial mínima general o la suma de la determinación salarial gubernamental aplicable y el diferencial salarial mínimo, lo que sea mayor.

**2. Pensión**

A partir del 1º de mayo de 2024, el Empleador deberá contribuir con una tasa básica mínima de quince centavos (\$0.15) por hora por cada hora trabajada y/o pagada por todos los empleados en la Zona 2 del Condado de San Diego que hayan completado noventa (90) días. La contribución del 1º de mayo de 2024 se basará en las horas de abril de 2024. Las contribuciones suplementarias requeridas por el plan de Rehabilitación de Pensiones en nombre de dichos empleados se pagarán de acuerdo con los porcentajes que figuran en "Contribución suplementaria por hora" en el cuadro a continuación.

Fecha de Vigencia	5/1/24	5/1/25	5/1/26	5/1/27
<i>Contribución básica anterior al 1/1/20</i>	\$0.15	\$0.15	\$0.15	\$0.15
<i>Contribución básica adicional posterior al 1/1/20</i>	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
<b>Contribución básica total</b>	<b>\$0.15</b>	<b>\$0.15</b>	<b>\$0.15</b>	<b>\$0.05</b>
<i>Contribución suplementaria - porcentaje<sup>5</sup></i>	16.10%	25.10%	34.80%	45.20%
<b>Contribución suplementaria - centavos por hora</b>	<b>\$0.024150</b>	<b>\$0.037650</b>	<b>\$0.052200</b>	<b>\$0.067800</b>
<b>Contribución total por hora</b>	<b>\$0.174150</b>	<b>\$0.187650</b>	<b>\$0.202200</b>	<b>\$0.217800</b>

<sup>5</sup> Según el Anexo del Fondo Nacional de Pensiones de la Industria del 23 de octubre de 2019, "A partir del 1º de enero de 2020, si las partes negociadoras acuerdan aumentar la tasa de contribución básica en un acuerdo de negociación colectiva de renovación, no se requerirán contribuciones suplementarias para el aumento de la tasa de contribución básica", que era de \$0,15 en 2023 en la Zona 2 de San Diego. La contribución suplementaria para la Zona 2 de San Diego como Nuevo Grupo Contribuyente se calcula como los porcentajes indicados de \$0,15.

**3. Expansión**

La Unión y el Empleador acuerdan reabrir las negociaciones y garantizar que haya un acuerdo vigente antes del 15 de julio de 2024 para incorporar gradualmente a la Zona 2 los lugares de trabajo ubicados dentro del corredor I-15 desde la autopista 52 hasta la autopista 78, definida como el área delimitada al norte por Rancho Bernardo Rd, al oeste por Camino del Sur y Black Mountain Rd, al sur por Scripps Ranch Rd y al este por Pomerado Rd.

**CONDADO DE SAN DIEGO ZONA 3**

La Zona Tres (3) se establece como todos los lugares de trabajo que no son: los lugares de trabajo de la Zona uno (1) o la Zona dos (2) con excepción de los lugares de trabajo de la Zona 2 que coinciden con la exclusión por tamaño y reciben salarios y beneficios de la Zona 3 bajo el acuerdo de negociación colectiva del 24 de mayo, 2012 al 31 de mayo 2016 que están pensionados, proporcionando que el Empleador proporcionó una copia a la Unión de cualquier acuerdo entre las partes declarando dichos términos durante la negociación del presente contrato, como es acordado. Cualquier lugar de trabajo de la Zona 2 que coincida con la exclusión por tamaño después del 1<sup>o</sup> de junio 2016 estará sujeto a los términos del Anexo "F".

Al completar el programa de nuevos empleados de San Diego, los empleados de los lugares de trabajo de la Zona 3 recibirán no menos de las siguientes tarifas:

**Tarifas salariales.**

A partir del 1<sup>o</sup> de mayo de 2024 y hasta el 30 de abril de 2028, las tasas salariales mínimas por hora para empleados con tres (3) o más años de antigüedad serán las que se establecen a continuación.

**A. Tasas salariales mínimas generales: empleados con 3 años o más de servicio**

<b>Clasificación</b>	<b>7/1/24</b>	<b>1/1/25</b>	<b>1/1/26</b>	<b>1/1/27</b>	<b>1/1/28</b>
Conserje (Janitor) (Empleado de limpieza)	\$16.50	\$17.00	\$17.50	\$18.00	\$18.50
Mayordomo (Capataz)	\$0.30 más que la tarifa del personal de limpieza				
Supervisor (Líder de cuadrilla)	\$0.25 por encima de la clasificación				
Limpiador (Buffer), Utilidades, Pulidor	\$0.15 más que la tarifa del personal de limpieza				
Empleados de Limpieza de Baños	\$0.17 más que la tarifa del personal de limpieza				
Prima de Turno	\$0.10 además del salario regular				
Para los efectos de este Acuerdo, cualquier empleado que limpie baños durante tres (3) horas o más durante su turno de trabajo será clasificado como PERSONAL DE LIMPIEZA DE BAÑOS.					
Para los efectos del presente Acuerdo, los empleados que comiencen a trabajar a partir de las 11:00 p.m. y antes de las 6:00 a.m. recibirán una tarifa Prima por Turno.					

**B. Aumentos generales**

Todos los empleados con tres (3) o más años de antigüedad recibirán no menos que los aumentos generales especificados en las fechas que se indican a continuación, o la tasa salarial indicada anteriormente, lo que resulte en el aumento más alto. No obstante, el Empleador recibirá crédito para el Aumento General por cualquier aumento otorgado con el propósito de cumplir con una Determinación Salarial del Gobierno durante el período de 12 meses inmediatamente anterior a la fecha efectiva del Aumento General.

<b>Fecha</b>	<b>7/1/24</b>	<b>1/1/25</b>	<b>1/1/26</b>	<b>1/1/27</b>	<b>1/1/28</b>
Aumentos Generales	\$0.00	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50

**C. Diferencial del Salario Mínimo**

A partir del 1<sup>o</sup> de mayo de 2024, el diferencial salarial mínimo para la Zona 3 será de \$0,50.

En ningún caso se pagará a los empleados menos que la Tasa de Salario Mínimo General o la suma de la Determinación Salarial del Gobierno aplicable y el Diferencial de Salario Mínimo, lo que sea mayor.

**PROGRAMA DE NUEVOS EMPLEADOS DEL CONDADO DE SAN DIEGO**

A continuación, se establece para los nuevos empleados de la Zona uno (1) y Zona dos (2) del Condado de San Diego y cubre los lugares de trabajo que no están sujetas a los acuerdos de incorporación gradual del Condado de San Diego:

**1. Tarifas salariales**

A partir del 1º de mayo de 2024 y hasta el 30 de abril de 2028, las tarifas salariales mínimas por hora para nuevos empleados en la Zona Uno (1), la Zona Dos (2) y la Zona Tres (3) serán las que se establecen a continuación.

**A. Salario Mínimo por Hora**

<b>Clasificación</b>	<b>1º de mayo de 2024</b>
Conserje (Janitor) (Empleado de limpieza)	Suma de la determinación salarial gubernamental aplicable y el diferencial salarial mínimo
Mayordomo (Capataz)	\$0.30 más que la tarifa del personal de limpieza
Supervisor (Líder de cuadrilla)	\$0.25 por encima de la clasificación
Limpiador (Buffer), Utilidades, Pulidor	\$0.15 más que la tarifa del personal de limpieza
Empleados de Limpieza de Baños	\$0.17 más que la tarifa del personal de limpieza

A partir del tercer (3er) aniversario de trabajo del empleado, los empleados recibirán los niveles salariales contenidos en el Acuerdo dependiendo de la Zona en la que estén empleados.

**2. Beneficios**

**A. Vacaciones:**

Todos los empleados que trabajen en la ubicación recibirán: una (1) semana de vacaciones pagas después de completar un (1) año de empleo. Al finalizar el Programa de Nuevas Contrataciones del Condado de San Diego de la ubicación, todos los empleados afectados recibirán vacaciones pagas según lo descrito en el Acuerdo en la Zona en la que estén empleados.

**B. Días Feriados:**

Todos los empleados que trabajan en el lugar recibirán; Año nuevo; Día Memorial; Día de Independencia; Día del Trabajo; Día Acción de Gracias y Navidad como días feriados pagados. Al completar el programa de nuevos empleados del Condado de San Diego, todos los empleados recibirán los días feriados pagados según lo expuesto en el Acuerdo de la zona en la que trabajan.

**C. Permiso (Licencia) de Enfermedad:**

Todos los empleados que trabajan en el programa de nuevos empleados del Condado de San Diego recibirán el beneficio de permiso (licencia) de enfermedad según los requisitos legales. Al completar el programa de nuevos empleados del Condado de San Diego, todos los empleados recibirán el beneficio de permiso (licencia) de enfermedad según lo expuesto en el Acuerdo de la zona del Condado de San Diego en la que trabajan.

**D. Salud y Bienestar:**

Tanto la Unión como los Empleadores acuerdan solicitar al Fondo Fiduciario de Empleadores de United Service Workers West San Diego (SEIU) (en lo sucesivo para esta Sección 2.D denominada el "Fideicomiso") para evaluar periódicamente la viabilidad de implementar un patrocinio de Fideicomiso. A discreción del Fideicomiso, los empleados con 20 meses de empleo, que cumplan con los requisitos de elegibilidad de su zona respectiva en lo que se refiere a los beneficios de salud, pero que no sean elegibles para los beneficios debido a la duración de su empleo, deberán recibir aportes de las reservas del Fideicomiso en su nombre por el monto correspondiente a la Zona del edificio en la que se encuentre trabajando cada empleado. El número de empleados elegibles para recibir el patrocinio de reserva del Fideicomiso se determinará a discreción exclusiva del Fideicomiso. De lo contrario, a partir del mes 25 del empleado, todos los empleados elegibles afectados recibirán beneficios de seguro médico como se describe en el Acuerdo en la zona particular en la que trabajan.

Cualquier costo del beneficio de Salud y Bienestar que no esté cubierto por las contribuciones descritas anteriormente correrá a cargo de las reservas del Fideicomiso. Las contribuciones al fondo de reserva del Fideicomiso están sujetas a revisión por parte del Consultor de Fideicomiso y a la aprobación anual de los Fideicomisarios. En caso de que las reservas del Fondo de Fideicomiso caigan por debajo de los nueve (9) meses durante los términos del presente Acuerdo, cualquier costo de beneficio adicional no cubierto por el Empleador o las contribuciones del fondo de reserva serán pagados por los empleados cubiertos a través de la deducción de nómina.

**CONDADO DE SAN DIEGO ZONA 4 – Aeropuerto de San Diego**

El Empleador y el Sindicato acuerdan que los empleados de la unidad de negociación que trabajen en la Zona 4, según se define a continuación, recibirán los siguientes salarios mínimos y beneficios. Cualquier nivel de salario o beneficio o condición de empleo que no se mencione específicamente en este documento se determinará según el Artículo y/o Sección correspondiente del Acuerdo para el Condado de San Diego, Zona 1.

La Zona 4 se describirá de la siguiente manera: Aeropuerto Internacional de San Diego, que es el área delimitada al norte por la Pacific Highway, al sur por North Harbor Drive y West Laurel St, al este por McCain y Neville Roads, y al oeste por la Pacific Highway y el Programa de Hogares Más Tranquilos del Aeropuerto de San Diego/2722 Truxton Rd, San Diego.

Además, las partes acuerdan que todos los trabajadores y gerentes deben ser tratados en todo momento con dignidad, respeto y cortesía.

**1. Tarifas salariales**

**A. Salario Mínimo por Hora General**

A partir del 1º de octubre de 2023 y hasta el 30 de abril de 2028, las tasas salariales mínimas por hora para todos los empleados serán las que se establecen a continuación. A partir del 1º de octubre de 2024 y, anualmente, el 1º de octubre de esa fecha, las tasas mínimas aumentarán en la misma cantidad que los aumentos generales aplicables a la Zona 1 del condado de San Diego.

<b>Clasificaciones y Diferenciales</b>	<b>10/1/23</b>	<b>1/1/24</b>	<b>10/1/24</b>	<b>10/1/25</b>	<b>10/1/26</b>	<b>10/1/27</b>
Janitor (Conserje) o Empleado de Limpieza (con menos de 15 años de antigüedad)	\$18.85	\$19.35	\$20.65	\$21.75	\$22.75	\$23.40
Janitor (Conserje) o Empleado de Limpieza (con 15 o más años de antigüedad)	\$19.10	\$19.60	\$20.90	\$22.00	\$23.00	\$23.65
Janitor (Conserje) o Empleado de Limpieza (con 20 a 24 años de antigüedad)			\$21.05	\$22.15	\$23.15	\$23.80
Janitor (Conserje) o Empleado de Limpieza (con 25 a 29 años de antigüedad)			\$21.30	\$22.40	\$23.40	\$24.05
Janitor (Conserje) o Empleado de Limpieza (con 30 a 34 años de antigüedad)			\$21.65	\$22.75	\$23.75	\$24.40
Janitor (Conserje) o Empleado de Limpieza (con 35 o más años de antigüedad)			\$21.90	\$23.00	\$24.00	\$24.65
Líder/Mayordomo (Capataz)	\$1.25 más que la tarifa aplicable del personal de limpieza					
Concesiones / Ventanas / Pisos / Conductor con licencia	\$0.65 más que la tarifa aplicable del personal de limpieza					
Personal de limpieza de baños	\$0.25 más que la tarifa aplicable del personal de limpieza					
Prima del tercer turno	\$0.60 por encima de la tasa aplicable en otros casos					

<b>Definiciones y Aplicaciones de Diferenciales</b>
El diferencial del tercer turno se paga además de cualquier otro diferencial.
El diferencial de clasificación se aplica para todo el turno si se le asigna realizar un trabajo dentro de la clasificación nombrada. El diferencial de baño se aplica para todo el turno solo si el empleado limpia más de dos baños por turno.
Solo se aplica un diferencial de clasificación, el más alto aplicable, por turno. Por ejemplo, si el empleado trabaja cuatro horas limpiando baños y cuatro horas limpiando áreas de concesiones, el diferencial de concesión se aplicará para el turno completo.
El líder/mayordomo (capataz) se refiere a los empleados de la unidad de negociación que, además de las tareas de limpieza habituales, tienen la responsabilidad adicional de apoyar al supervisor revisando las áreas de trabajo, evaluando el desempeño laboral y comunicando las directivas del supervisor a otros empleados.
El diferencial de líder/mayordomo (capataz) también se aplica cuando el empleador asigna a un nuevo empleado para que observe a un empleado de mayor antigüedad, que es responsable durante ese tiempo de demostrar qué herramientas, productos químicos, materiales y técnicas utilizar para tareas de limpieza específicas en el área de trabajo, como limpiar baños, detallar, usar equipos/productos químicos para el cuidado de pisos, procedimientos de reciclaje/basura, etc.

Las tasas de salario mínimo que se muestran en A arriba se basan en el salario mínimo publicado en San Diego el 1<sup>ro</sup> de octubre de 2023 de \$16,30 y el 1<sup>ro</sup> de enero de 2024 de \$16,85. Después del 1<sup>ro</sup> de enero de 2024, estas cifras de salario mínimo por hora cambiarán a medida que cambie la determinación del salario mínimo de la ciudad para mantener las diferencias de salario mínimo descritas en C a continuación.

**B. Aumentos Generales**

Todos los empleados recibirán no menos que los aumentos generales especificados en las fechas que se indican a continuación, o la tasa salarial indicada anteriormente, lo que resulte en el aumento mayor. No obstante, el Empleador recibirá crédito para el aumento general por cualquier aumento otorgado con el propósito de cumplir con una Determinación Salarial del Gobierno durante el período de 12 meses inmediatamente anterior a la fecha de vigencia del aumento general.

Por ejemplo, si el aumento general del 1<sup>ro</sup> de octubre de 2035 es de \$1.00, pero la Determinación Salarial del Gobierno obliga al Empleador a pagar un aumento de \$0.25 en enero de 2035, entonces ese aumento de \$0.25 cuenta para el aumento general de octubre de 2035. El 1<sup>ro</sup> de octubre de 2035, el Empleador pagará al empleado los \$0.75 restantes del aumento general original.

<b>Fecha</b>	<b>10/1/23</b>	<b>10/1/24</b>	<b>10/1/25</b>	<b>10/1/26</b>	<b>10/1/27</b>
Empleados con menos de 15 años de antigüedad	\$0.60	\$1.30	\$1.10	\$1.00	\$0.65
Empleados con 15 o más años de antigüedad	\$0.85				

Cualquier aumento general negociado para los empleados de la Zona 1 de San Diego en las negociaciones de 2024 para este Acuerdo se aplicará a los empleados de la Zona 4 en las mismas cantidades y durante los mismos años, y entrará en vigencia a más tardar el 1<sup>ro</sup> de octubre de 2024 y anualmente a partir de entonces, durante el plazo de este Acuerdo.

**C. Diferencial del salario mínimo**

A partir del 1<sup>o</sup> de enero de 2024, las tasas salariales para los empleados de esta Zona 4 no serán inferiores a los siguientes montos fijos por hora por encima de la tasa salarial mínima de la Ciudad de San Diego publicada en el sitio web de la Ciudad de San Diego:

<https://www.sandiego.gov/compliance/minimum-wage>

En ningún caso se pagará a los empleados menos que la Tasa de Salario Mínimo General o la suma de la Determinación Salarial del Gobierno aplicable y el Diferencial de Salario Mínimo, lo que sea mayor.

<b>Clasificación</b>	<b>1/1/24</b>	<b>10/1/24</b>
Empleado con menos de 15 años de antigüedad	\$2.50	\$2.50
Empleado con 15 o más años de antigüedad	\$2.75	\$2.75
Empleado con 20 a 24 años de antigüedad	\$2.75	\$2.90
Empleado con 25 a 29 años de antigüedad	\$2.75	\$3.15
Empleado con 30 a 34 años de antigüedad	\$2.75	\$3.50
Empleado con 35 o más años de antigüedad	\$2.75	\$3.75

**2. Salud y bienestar**

**Condiciones Generales**

- (a) El Empleador y el Sindicato acuerdan estar sujetos a todos los términos y condiciones del Acuerdo y Declaración de Fideicomiso del Fondo Fiduciario de Empleadores de SEIU United Service Workers West San Diego (en adelante denominado el "Fondo"), incluido el método de selección de los Fiduciarios del Fondo, y todas las modificaciones al mismo vigentes ahora o que puedan realizarse en el futuro, y todas las políticas del Fondo vigentes ahora o en el futuro.
- (b) El Empleador acuerda firmar todos y cada uno de los documentos que el Fondo requiere uniformemente de los Empleadores, incluido, entre otros, el formulario de "Aceptación del Fideicomiso y Datos del Contrato del Fondo Fiduciario de Empleadores de SEIU United Service Workers West San Diego". El Empleador acuerda, mediante la firma de este Acuerdo, estar sujeto a dichos documentos independientemente de si el Empleador firma dichos documentos.
- (c) Las Partes acuerdan que el Plan, los beneficios del Plan y el plan/asegurador de salud que se utilizará serán determinados únicamente por los Fiduciarios del Fondo.
- (d) El Empleador deberá proporcionar informes mensuales al Fondo en la forma y manera que éste determine.

**Cobertura "solo para empleados" (incluida la cobertura familiar de MediExcel) y elegibilidad**

- a) A partir de las horas trabajadas en el mes laboral del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, el Empleador deberá proporcionar mensualmente la suma de hasta quinientos doce dólares y sesenta y cuatro centavos (\$512.64) para el costo de proporcionar a cada empleado regular que de otra manera sería elegible al menos dos (2) meses de servicio continuo con la opción del empleado de los beneficios médicos, dentales y de prescripción y los beneficios de la vista del "Plan B" que cubran solo al empleado, o los beneficios médicos, dentales y de prescripción de MediExcel (plan transfronterizo) que cubran al empleado y a sus dependientes.
- b) Para ser elegible para los beneficios del seguro descritos en el Párrafo (a) anterior, un empleado regular también debe haber sido empleado por el Empleador durante al menos ciento treinta (130) horas en cada uno de los meses calificados durante al menos dos (2) meses; además, los días en que los empleados que de otra manera serían elegibles están en FMLA federal o estatal o en Lesión/enfermedad industrial cuentan como tiempo trabajado o pagado al determinar las horas trabajadas; y, además, ser empleado posteriormente por el Empleador durante al menos ciento treinta (130) horas trabajadas/pagadas por mes en el mes anterior. Sujeto a las siguientes disposiciones de Mantenimiento de Beneficios (MOB) y otras disposiciones mencionadas en este Artículo.
- c) No se trasladarán los topes no utilizados del Empleador a otro año de contrato.
- d) Cobertura de seguro médico para empleados de guardia: A partir del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, los empleados de guardia elegibles tendrán derecho a una cobertura de seguro médico "solo para empleados" (\$512.64) o a una cobertura de seguro médico transfronterizo (\$512.64) después de seis (6) meses de empleo, a menos que lo prohíba la ley o las reglamentaciones legales, siempre que se cumplan todos los demás factores de calificación. Las disposiciones del Mantenimiento de Beneficios (MOB) contenidas en este artículo también se aplican a los empleados de guardia.
- e) No obstante lo anterior, los empleados de guardia que de otro modo serían elegibles con entre seis (6) y doce (12) meses de servicio que se inscriban en un seguro médico y posteriormente acepten un puesto de tiempo completo no perderán su cobertura de seguro médico al comenzar a trabajar como empleados de tiempo completo.

**Cobertura y elegibilidad para "Familia"**

- a) A partir de las horas trabajadas en el mes laboral del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024, el Empleador deberá proporcionar mensualmente hasta setecientos cuarenta y un dólares y setenta centavos (\$741.70) para cubrir el costo de cada empleado regular que de otra manera sería elegible al menos tres (3) años (36 meses) de servicio continuo con beneficios médicos, dentales y de prescripción del "Plan B" y beneficios de la vista de VSP que cubran al empleado y a sus dependientes, sin importar si algún empleado en particular ha elegido cubrir a sus dependientes. A partir del mes laboral del 1<sup>ro</sup> de enero de 2027, los empleados que hayan completado al menos dos años y medio (2.5) o treinta (30) meses de servicio continuo serán elegibles para los beneficios médicos, dentales y de prescripción del "Plan B" y los beneficios de la vista de VSP que cubran al empleado y a sus dependientes, sin importar si algún empleado en particular ha elegido cubrir a sus dependientes.
- b) Para ser elegible adicionalmente para los beneficios de seguro descritos en el Párrafo (a) anterior, un empleado regular debe haber sido empleado por el Empleador durante al menos ciento treinta (130) horas en cada uno de los meses calificados durante al menos diez (10) meses dentro de los doce (12) meses anteriores de servicio continuo; además, los días en que los empleados elegibles están en FMLA federal o estatal o en Lesión/enfermedad industrial cuentan como tiempo trabajado o pagado al determinar la regla de diez (10) meses de doce (12) meses, y además ser empleado posteriormente por el Empleador durante al menos ciento treinta (130) horas trabajadas/pagadas por mes en el mes anterior. Sujeto al Mantenimiento de Beneficios (MOB) a continuación y otras disposiciones mencionadas en este Artículo.

**Mantenimiento de Beneficios (MOB)**

- a) A partir de las horas de septiembre de 2023 y continuando con las horas de junio de cada año sucesivo durante la vigencia de este Acuerdo, en caso de que el Fondo exija al Empleador que aumente las tarifas, la contribución máxima del Empleador se limitará a no más del seis por ciento (6 %) por encima de la prima del año anterior para el costo de proporcionar a cada empleado regular que de otro modo sería elegible los beneficios correspondientes descritos en este Artículo. Cualquier monto que exceda el límite del Empleador será pagado por el empleado mediante deducción de nómina, hasta un total del doce por ciento (12 %) por encima de la prima del año anterior. Cualquier monto que exceda el doce por ciento (12 %) por encima de la prima del año anterior se compartirá equitativamente entre el Empleador y el empleado mediante deducción de nómina.
- b) En caso de que el Fondo exija al Empleador que aumente las tasas por encima de las tasas descritas en este Artículo, el Sindicato y el Empleador acuerdan reunirse para analizar el impacto de esos aumentos y decidir si se reducirán los salarios o se eliminará un aumento para cubrir el monto necesario por encima del límite del Empleador. Cualquier contribución del empleado acordada por el Sindicato y el Empleador será absorbida por el empleado a través de deducciones de nómina.

**Contribuciones de los Empleados**

- a) Cada empleado regular que de otra manera sea elegible y que califique para la cobertura "solo para empleados" (incluida la cobertura del plan transfronterizo MediExcel Family) debe pagar una contribución mensual de cinco (\$5.00) dólares mensuales por los beneficios de seguro médico solo para empleados. Cada empleado regular que de otra manera sea elegible y que califique para la cobertura de empleado y dependiente elegible (excluida la cobertura del plan transfronterizo MediExcel) debe pagar diez (\$10.00) dólares mensuales por los beneficios de seguro médico familiar. Dicho pago se realizará mediante deducción de nómina. A partir del 1<sup>ro</sup> de enero de 2025, los empleados ya no estarán obligados a pagar ni la contribución mensual de cinco (\$5.00) dólares por los beneficios de seguro médico solo para empleados ni la contribución mensual de diez (\$10.00) dólares por los beneficios de seguro médico familiar mediante deducción de nómina o cualquier otro medio.
- b) Por la presente se autoriza al Empleador, si es necesario, a hacer la deducción de nómina necesaria para realizar las contribuciones requeridas al Fondo Fiduciario según lo autorizado por la Sección 224 del Código Laboral de California.

**3. Días Feriados**

- (a) Días feriados remunerados. Los días siguientes se observarán como días feriados remunerados para todos los trabajadores empleados por el Empleador.

Día de Año Nuevo	Natalicio de Martin Luther King Jr.
Día de los Presidentes	Día de los Caídos (Memorial)
Día de la Independencia	Día del Trabajo
Día de los Veteranos	Día de Acción de Gracias
Día después del Día de Acción de Gracias	Día de Navidad
Dos (2) días feriados flotantes por año de contrato.	

Para ser elegible para cualquiera de los días feriados flotantes, los empleados deben notificar al Empleador con al menos una (1) semana de anticipación; dichos días feriados flotantes deben usarse cada año contractual; la posibilidad de tomar un día feriado flotante está sujeta a las necesidades operativas del Empleador y a los cortes de energía estacionales.

- (b) Días feriados trabajados. Todos los empleados programados para trabajar en sus días libres serán remunerados a razón de tiempo y medio. Cuando el turno de un empleado se extienda hasta la medianoche, no se pagará tiempo y medio si el empleado recibe un turno completo libre, ya sea el turno que sigue al día feriado o el turno que comienza el día feriado.
- (c) Tarifa de pago de días feriados. El pago por días feriados no trabajados será a la tarifa de pago por hora regular del empleado. Cualquier empleado que trabaje un horario semanal de cuarenta (40) horas recibirá no menos de ocho (8) horas de pago por el día feriado, independientemente de la cantidad de horas que el empleado hubiera tenido programadas para trabajar el día en que se observa el día feriado. Cuando se trabaje en un día feriado, se pagará tiempo y medio además del tiempo normal permitido para los días feriados.
- (d) Para tener derecho al pago por día feriado, un empleado que de otro modo sería elegible debe haber trabajado su turno programado antes y su siguiente turno programado después del día feriado, a menos que proporcione verificación de una excusa médica para dicha ausencia.

**4. Vacaciones**

A partir del 1<sup>o</sup> de octubre de 2023, un empleado que trabaje bajo esta Zona 4 tendrá derecho a los siguientes beneficios de vacaciones, según su fecha de antigüedad en la Unión/Sindicato:

<b>Antigüedad</b>	<b>Beneficio de Vacaciones Anuales</b>
1 año de servicio	5 días
2 años de servicio	10 días
5 años de servicio	15 días
15 años de servicio	20 días

**5. Períodos de suspensión (de actividades laborales)**

Los períodos de suspensión de actividades laborales no podrán exceder el período establecido del 15 de noviembre al 15 de enero.

**6. Permiso (Licencia) de Enfermedad**

A partir del 1<sup>o</sup> de octubre de 2023, se aplicarán los siguientes términos y condiciones:

- (a) Elegibilidad. Todos los Empleados tendrán seis (6) días de licencia por enfermedad con goce de sueldo cada año contractual. Los beneficios de licencia por enfermedad no utilizados serán acumulativos de año en año hasta un máximo de treinta (30) días. La licencia por enfermedad se acumulará sobre la siguiente base para los empleados de tiempo completo recién contratados en una fecha distinta a la fecha de aniversario de este Acuerdo, los trabajadores de guardia y los trabajadores de tiempo parcial. Estos empleados acumularán licencia por enfermedad a razón de una (1) hora de licencia por enfermedad con goce de sueldo por cada treinta (30) horas trabajadas hasta un máximo anual de cuarenta y ocho (48) horas.
- (b) Certificado médico. Se acuerda que el Empleador aceptará certificados médicos emitidos por médicos en México que incluyan el nombre de la clínica y/o del médico con un número de teléfono.

- (c) Cobro de licencia por enfermedad: Los días de licencia por enfermedad pagados acumulados y no utilizados se podrán cobrar en efectivo en diciembre de cada año. La tasa de cobro será del cincuenta (50%) por ciento de la tasa de acumulación anual. (p. ej., el cobro máximo en efectivo en un año determinado sería a la tasa de acumulación anual no utilizada del 50 %. El empleado podría optar por acumular al 100 % (30 días como máximo) en lugar de la opción de cobro en efectivo del 50 %. En los casos en que los empleados estén en la acumulación máxima, el cobro en efectivo del 50 % sería automático. Como otro ejemplo, si la tasa de acumulación anual es de seis (6) días por año, un empleado que acumule dichos seis (6) días y elija cobrar en efectivo los seis (6) días, estaría comprando los seis (6) días al 50 %, lo que dejaría cero acumulaciones al momento del cobro).
- (d) Notificación: El empleado proporcionará la notificación adecuada al Empleador al menos cuatro (4) horas antes de cancelar el trabajo para permitirle al Empleador tiempo suficiente para un esfuerzo de buena fe para encontrar cobertura de reemplazo. Las disposiciones de causa justa para la disciplina relacionada con la notificación se aplican como con cualquier otra disciplina, incluidos factores como emergencias, accidentes y aparición repentina de enfermedad o síntomas.

## **7. Muerte en la Familia**

Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo que hayan sido empleados de manera continua por el Empleador durante un período de al menos seis (6) meses tendrán derecho a tres (3) días de licencia paga, si es necesario, en caso de muerte de cualquier persona de su familia inmediata. Todos los demás términos relacionados con la Muerte en la Familia se regirán por el Artículo XVIII.2 del SCMCA.

## **8. Licencias (permisos de ausencia)**

- (a) Licencia por Enfermedad o Lesión. A cualquier empleado con al menos un (1) año de servicio se le concederá una licencia de hasta seis (6) meses por una enfermedad o lesión genuina, y se le reintegrará a su trabajo regular tras la presentación de un certificado médico que indique que puede volver a trabajar.
- (b) Licencia Personal. Con un aviso previo de dos (2) semanas, un empleado tendrá derecho a una licencia, sin goce de sueldo, de hasta treinta (30) días. Dicha licencia podrá renovarse por una buena causa. Toda licencia de emergencia debe ser atendida de inmediato.
- (c) Licencia sindical. Los empleados designados por el sindicato podrán tomarse una licencia sin pérdida de derechos, incluida su asignación de trabajo actual, que no exceda los treinta (30) días. Esta licencia estará limitada a no más de dos (2) empleados a la vez, a menos que el empleador acepte liberar a más empleados. Dicha licencia podrá renovarse por períodos adicionales de treinta (30) días con la aprobación del empleador. La notificación de dicha licencia deberá realizarse con al menos tres (3) días hábiles de anticipación y deberá ser aprobada por la gerencia. Dicha aprobación no se denegará sin razón razonable. La falta de notificación con (3) días de anticipación puede resultar en la denegación de la solicitud de licencia, a discreción del empleador. El empleado notificará al empleador al menos veinticuatro (24) horas antes de regresar a su trabajo habitual. En algunas circunstancias, el sindicato puede solicitar una licencia de hasta 6 meses sujeta a las necesidades operativas que determine el empleador, siempre que el sindicato notifique al empleador con tres (3) días de anticipación sobre dicha solicitud de licencia. No se permitirán dichas licencias durante los períodos de mayor demanda de viajes sin autorización expresa del empleador.

## 9. Representantes Sindicales

- (a) Se acuerda que el Sindicato notificará a la Compañía con ocho (8) horas de anticipación sobre cualquier visita al sitio. Debe entenderse que los derechos y el negocio de los clientes deben protegerse y que ellos y solo ellos controlan el acceso al sitio, a menos que cedan el control al Empleador. El Sindicato también puede visitar el aeropuerto con menos de ocho (8) horas de aviso, con la aprobación de la Compañía.
- (b) Capacitación para Delegados. El Sindicato recibirá ochenta (80) horas pagas de capacitación por año para los delegados sindicales y sus suplentes. El Sindicato le dará al Empleador la mayor anticipación posible para que se puedan hacer arreglos de programación cuando los empleados estén fuera de servicio.

## 10. Condiciones de Trabajo

- (a) Uniformes. Si el Empleador requiere uniformes/batas o zapatos de trabajo especiales, el Empleador los proporcionará y los mantendrá en buen estado. Sin embargo, en aquellos casos en que los uniformes proporcionados estén hechos de materiales "lavables y de uso", se puedan lavar y secar de manera rutinaria con otras prendas personales y no requieran ningún tratamiento especial como limpieza en seco, lavado diario o lavado comercial para cumplir con los estándares de limpieza o apariencia establecidos por los términos del contrato, por el Empleador, por ley o por la naturaleza del trabajo, no existe ningún requisito de que a los empleados se les reembolse el costo de mantenimiento de los uniformes. La Compañía proporcionará una camisa adicional a los Empleados sin costo adicional para el Empleado, siempre que el empleado presente para cambio el uniforme usado. El Empleador proporcionará un total de cinco (5) uniformes y se reemplazarán según sea necesario:
  - a. (1) un par de zapatos, tres (3) camisas y tres (3) pantalones al momento de la contratación, y
  - b. Un total de cinco (5) camisas al finalizar el período de prueba.

Además, el Empleador se compromete a proporcionar un suministro adecuado de ropa impermeable para utilizar según sea necesario.

Se realizará una deducción de nómina por todos los artículos perdidos o dañados (que no se deban al desgaste normal) a un costo predeterminado establecido con el proveedor. La Compañía proporcionará al Sindicato Local una lista actualizada de los costos. Esta lista solo se modificará si los costos aumentan o disminuyen.

- (b) Taquillas. El Empleador se compromete a hacer todo lo posible para proporcionar un área adecuada para que los empleados cuiden su ropa y objetos de valor.
- (c) Primeros auxilios. El Empleador se compromete a mantener un botiquín de primeros auxilios de emergencia en cada terminal. Dicho botiquín se revisará y se repondrá el primer día del mes, en compañía de un delegado sindical. Si es necesario y a pedido, se repondrán los artículos particulares que puedan agotarse durante el transcurso del mes.
- (d) Se deberá mantener un registro de solicitudes de reparación en un lugar visible que incluya, entre otros, los siguientes equipos: carritos basculantes, todos los equipos motorizados (como hidrolavadoras, aspiradoras en seco y húmedo, pulidoras) y barriles. El registro deberá indicar la fecha de las solicitudes y las reparaciones se completarán dentro de los tres (3) días posteriores a cada solicitud, según la disponibilidad de piezas para ciertos tipos de equipos. El Empleador notificará al Sindicato cuándo y por qué se retrasan las reparaciones.

- (e) El Empleador acepta suministrar, mantener y reemplazar todas las herramientas, equipos, limpiadores, pulimentos, trapos, cepillos, escobas, trapeadores, cera, etc., necesarios para que los empleados realicen sus tareas. El Empleador deberá proporcionar guantes de goma a pedido del empleado asignado al baño y de aquellos que utilicen materiales cáusticos. El empleado debe devolver el equipo reutilizable para que se lo repongan. El empleado debe notificar al Supervisor si falta un artículo al comienzo del turno. Los empleados no estarán sujetos a medidas disciplinarias por no completar las tareas debido al incumplimiento por parte del Empleador de las disposiciones anteriores.
- (f) Ningún empleado cubierto por esta Zona 4 será enviado o transportado a otros sitios del empleador fuera de la Zona 4.
- (g) Todas las áreas asignadas se harán por escrito y estarán disponibles para el empleado a más tardar tres (3) días después de la notificación de la asignación y antes de comenzar una nueva asignación. Dichas cartas de asignación incluirán lo siguiente: puntos de inicio y finalización de las áreas, frecuencias de las tareas, especificaciones, número de área y horario con días libres.
- (h) No se requerirá que los empleados usen chalecos de seguridad mientras trabajan en interiores o en áreas donde no haya tráfico motorizado.
- (i) El empleador acepta hacer todo lo posible para reclutar una cantidad suficiente de personal de guardia para cubrir todos los turnos y días.

**11. Antigüedad**

- (a) El empleador debe cubrir todas las vacantes con empleados regulares de mayor antigüedad. Luego, el empleador debe cubrir todas las vacantes creadas por trabajadores regulares vacantes con el personal de mayor antigüedad disponible para cubrir los puestos. Todos los trabajadores contratados deben ser por antigüedad en sus respectivas clasificaciones.
- (b) El empleador mantendrá y proporcionará al sindicato, a más tardar el séptimo (7<sup>mo</sup>) día de cada mes, listas de antigüedad de los trabajadores regulares y de los trabajadores disponibles.
- (c) El empleador publicará todos los puestos de trabajo promocionales y vacantes conocidos durante un período de cinco (5) días hábiles para que los empleados puedan presentar ofertas para las vacantes y hacer una llamada de cortesía a los empleados que estén de vacaciones para informarles sobre la nueva publicación. El empleador notificará al sindicato por correo electrónico la fecha y hora de la llamada. Es responsabilidad del empleado proporcionar siempre al empleador su número de teléfono actual. El empleador acepta publicar las vacantes y enviar por fax o correo electrónico a la oficina del sindicato una copia de todos los puestos de trabajo promocionales y vacantes el mismo día de la publicación. Todo empleado que gane la licitación debe aceptar el puesto que se le ofreció y comenzar a trabajar en ese puesto dentro de los siete (7) días a partir de la fecha en que el empleado gane la licitación, salvo que se presenten circunstancias inusuales o dificultades operativas. Su antiguo puesto ya no está disponible para el que gane la licitación de la oferta.
- (d) Si un empleado de guardia trabaja en un puesto durante 3 meses y no reemplaza a un empleado ausente o en un proyecto especial, la empresa debe publicar el puesto.
- (e) La empresa debe notificar al sindicato por escrito sobre proyectos especiales que durarán al menos 45 días.

**12. Disciplina y Despido**

- (a) El empleador debe proporcionar a los empleados una copia escrita de todas las medidas disciplinarias de manera oportuna, una vez que el empleador haya completado una investigación adecuada. En el caso de asuntos relacionados con la asistencia y el desempeño laboral, dicha copia escrita se proporcionará dentro de los catorce (14) días. Para otros tipos de medidas disciplinarias, o en caso de circunstancias extraordinarias, este período puede extenderse hasta siete (7) días adicionales por mutuo acuerdo de las partes. En caso de que circunstancias inusuales requieran más tiempo para investigar, el sindicato no negará irrazonablemente el consentimiento para una extensión total de treinta (30) días. Según la práctica actual, los asuntos relacionados con el desempeño laboral y la asistencia se incluirán en vías disciplinarias separadas.
- (b) A pedido escrito de cualquiera de las partes, antes de la acción disciplinaria, el sindicato y el empleador se reunirán para investigar el motivo o los motivos de la acción disciplinaria propuesta. Si la investigación establece que se requiere capacitación adicional, que se debe revisar un proceso, que se requieren herramientas diferentes o que el empleado solicita una evaluación médica para el proceso de adaptación razonable, entonces el empleador no aplicará medidas disciplinarias hasta que se completen estos pasos y las partes puedan volver a reunirse para evaluar los próximos pasos. Este proceso no afectará el acceso del empleado al procedimiento de quejas ni establecerá plazos disciplinarios.

**13. Subcontratación**

Todas las tareas que realicen los empleados bajo la jurisdicción del Sindicato en la Zona 4 deberán ser realizadas por empleados del Empleador. Sin embargo, el Empleador utilizará un subcontratista para proporcionar mano de obra complementaria y dicho subcontratista asumirá una responsabilidad igualitaria por los términos y condiciones de este contrato. Sin embargo, el Empleador asumirá la responsabilidad total por el cumplimiento del contrato por parte del subcontratista.

Si el Empleador va a utilizar un Contratista de Mano de Obra, dicho Contratista de Mano de Obra asumirá responsabilidades iguales en cuanto a los términos y condiciones de este Contrato.

El Empleador deberá notificar al Sindicato con 30 días de anticipación antes de subcontratar cualquier trabajo de la unidad de negociación. Si el Consorcio de Aerolíneas ordena una subcontratación que pueda afectar las horas o los puestos dentro de la unidad de negociación, el Sindicato y el Empleador evaluarán alternativas para ver si es posible minimizar cualquier efecto negativo sobre los empleados. Este aviso de treinta (30) días en el caso de los limpiadores de ventanas no se aplicará si, en opinión del Empleador, no es práctico.

#### **14. Traslados (Transferencias) Involuntarios**

Los empleados pueden ser transferidos de un lugar de trabajo a otro lugar de trabajo dentro de la Zona 4 de conformidad con la solicitud del cliente del Empleador. Los traslados de empleados solicitados por los clientes deberán ser confirmados por escrito por el Empleador y se proporcionará al Sindicato una copia de la solicitud del cliente, si hay una disponible. Dichos empleados serán transferidos a otro lugar de trabajo a la tarifa de escala del contrato sin pérdida de antigüedad. El Sindicato es libre de reclamar la tarifa salarial de los empleados cuyo salario se reduzca como resultado de dicha transferencia. Se entiende que dichas transferencias no son parte del proceso disciplinario; sin embargo, si se puede establecer que el empleado violó las reglas o políticas del Empleador, el Empleador es libre de emitir una medida disciplinaria progresiva al mismo tiempo que la transferencia.

Los empleados afectados serán transferidos a un puesto vacante en la Zona 4 tan pronto como sea razonablemente posible, sin exceder los diez (10) días hábiles. Durante los 10 días hábiles antes mencionados, el empleador pagará hasta diez (10) días hábiles para la elegibilidad de Salud y Bienestar. Si no hay puesto vacante, o no es factible un intercambio voluntario, la persona de menor antigüedad en la terminal a la que se asigna el empleado afectado deberá ocupar el puesto del empleado que se transfiere.

En caso de que el cliente del Empleador se niegue a permitir un intercambio de un puesto de Portero de Día, Mayordomo (Capataz) o Club de Aerolíneas, el Empleador puede colocar temporalmente al Portero de Día, Mayordomo (Capataz) o Club de Aerolíneas afectado en un puesto inferior. El empleado afectado conservará la primera preferencia para cualquier puesto de Portero de Día, Mayordomo (Capataz) o Club de Aerolíneas que esté disponible hasta que el empleado regrese a su clasificación anterior.

El puesto que deje vacante el empleado afectado se cubrirá a través del proceso de publicación de empleos detallado en este Acuerdo. En el caso de un empleado que se niegue a un intercambio/transferencia o derivación a un puesto en un área de trabajo similar, el empleador puede colocar al empleado afectado en la lista de trabajadores temporales.

#### **15. Procedimientos para Empleados de Guardia (On Call)**

"De guardia" se refiere a cualquier empleado que esté asignado para cubrir las áreas de empleados ausentes o trabajo regular y que aún no se le haya asignado una estación permanente.

Los empleados que estén de guardia tendrán antigüedad basada únicamente en su trabajo "de guardia". Los de guardia deben seleccionar 2 turnos: 1<sup>ro</sup> y 3<sup>ro</sup> o 2<sup>do</sup> y 3<sup>ro</sup>. Los empleados de guardia rotarán entre los turnos que hayan seleccionado trimestralmente.

Todos los empleados de guardia pueden negarse a presentarse para cubrir vacantes temporales que se produzcan. Si elige no trabajar ese turno cinco veces, será eliminado de la lista de empleados de guardia.

Cuando un empleado de guardia es promovido a un puesto regular y rechaza una asignación de trabajo, se le quitará la antigüedad de guardia y se colocará al final de la lista de guardia con la menor antigüedad.

Cualquier empleado de guardia que haya aceptado el puesto regular pero luego opte por dejarlo será colocado nuevamente al final de la lista de guardia con la menor antigüedad.

## **16. Reuniones Mensuales de Gestión Laboral**

Las partes acuerdan llevar a cabo reuniones mensuales de gestión laboral el segundo jueves de cada mes. Estas fechas se mantendrán firmes a menos que las partes hayan reprogramado una nueva fecha acordada mutuamente con no menos de 48 horas de anticipación a la fecha programada.

## **17. Fondos de la Industria**

- 1) Fondo Fiduciario de Cooperación entre la Gerencia y los Trabajadores de la Industria de Mantenimiento ("MCTF")
  - a) A partir del 1<sup>o</sup> de enero de 2024, el empleador contribuirá al MCTF con dos centavos (\$0,02) por hora por cada hora pagada al MCTF, que se estableció en enero de 1999.
  - b) A partir del 1<sup>o</sup> de octubre de 2024, el empleador contribuirá al MCTF con tres centavos (\$0,03) por cada hora pagada al MCTF.
  - c) A partir del 1<sup>o</sup> de octubre de 2025, el empleador contribuirá al MCTF con cuatro centavos (\$0,04) por cada hora pagada al MCTF.
  - d) A partir del 1<sup>o</sup> de octubre de 2026, el Empleador contribuirá al MCTF con cinco centavos (\$0,05) por cada hora pagada al MCTF.
  - e) A partir del 1<sup>o</sup> de octubre de 2027, el Empleador deberá contribuir al MCTF con siete centavos (\$0.07) por cada hora pagada al MCTF.
  - f) Dichas contribuciones estarán sujetas y se utilizarán únicamente para los fines establecidos en la Declaración de Fideicomiso que establece el Fondo Fiduciario de Cooperación Laboral para la Industria de Mantenimiento con fecha del 1<sup>o</sup> de enero de 1999 ("Declaración de Fideicomiso") y cualquier modificación a la misma.
  - g) Dicho Fideicomiso y las obligaciones de los Empleadores de realizar contribuciones al mismo según lo dispuesto en el párrafo A de este Artículo continuarán hasta, pero no más allá de, la primera de las siguientes fechas: (1) el 30 de abril de 2028; o (2) la fecha en que se dé por terminado dicho Fideicomiso de conformidad con el Artículo VIII, Sección 8.1 de la Declaración de Fideicomiso.
  - h) 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.
- 2) Fondo Fiduciario de Capacitación y Educación en Liderazgo
  - a) Contribución a la Asociación para el Desarrollo de Habilidades ("BSP")
    - i) Las contribuciones del empleador a la Asociación para el desarrollo de habilidades ("BSP") al Fondo fiduciario LTEF se utilizarán con el fin de proporcionar programas de capacitación y educación laboral a través de la Asociación para el desarrollo de habilidades ("Building Skills Partnership") para los empleados cubiertos por este acuerdo colectivo de trabajo. El propósito del Fondo fiduciario LTEF es el establecido en el Artículo 1, Sección 2 de la Declaración de Fondo fiduciario.

ii) A partir del 1<sup>ro</sup> de enero de 2024, el empleador contribuirá al Fondo fiduciario LTEF para los programas BSP con dos centavos (\$0,02) por hora por cada hora pagada, lo cual se estableció el 1<sup>ro</sup> de junio de 2000.

b) Contribución de YaBasta!

- i) Las contribuciones de YaBasta! se realizarán al fondo fiduciario LTEF, que contratará a YaBasta! para brindar la capacitación sobre acoso sexual requerida por la Sección 1429.5 del Código Laboral de California. Las contribuciones del empleador al fondo fiduciario para este propósito deberán satisfacer los requisitos de pago a una organización de capacitación de terceros según lo dispuesto por la Sección 1429.5 del Código Laboral de California y están específicamente destinadas a ser un "acuerdo de pago alternativo" según lo dispuesto por la Sección 1429.5(e) del Código Laboral de California, de modo que los empleadores contribuyentes no estarán obligados a pagar \$65.00 por persona por las sesiones de capacitación, ni ninguna otra cantidad que exceda la cantidad aportada según esta disposición. YaBasta! deberá realizar sesiones de capacitación de 2 horas con la frecuencia suficiente para capacitar a los conserjes (empleados de limpieza) cubiertos por este acuerdo de negociación colectiva.
- ii) A partir del 1<sup>ro</sup> de enero de 2024, el Empleador deberá contribuir al LTEF para los programas de YaBasta! con dos centavos (\$0,02) por hora por cada hora pagada al LTEF, que se estableció el 1<sup>ro</sup> de junio de 2000.
- iii) A partir del 1<sup>ro</sup> de octubre de 2024, el Empleador deberá contribuir al LTEF para los programas de YaBasta! con tres centavos (\$0,03) por hora por cada hora pagada al LTEF.
- iv) A partir del 1<sup>ro</sup> de octubre de 2026, el Empleador deberá contribuir al LTEF para los programas de YaBasta! con cuatro centavos (\$0,04) por hora por cada hora pagada al LTEF.
- v) A partir del 1<sup>ro</sup> de octubre de 2027, el Empleador deberá contribuir al LTEF para los programas de YaBasta! con seis centavos (\$0,06) por hora por cada hora pagada al LTEF.

## **APÉNDICE G – POLÍTICAS SOBRE ACOSO Y AGRESIÓN SEXUAL; PROTOCOLO DE SALARIOS Y HORAS DE TRABAJO**

### **A. Disposiciones Especiales sobre Acoso o Mala Conducta Sexual**

El Sindicato y el Empleador acuerdan que los trabajadores, tanto hombres como mujeres, deben tener acceso a información sobre sus derechos en el lugar de trabajo, incluido el derecho a no ser objeto de acoso sexual en el lugar de trabajo. En consecuencia, el Empleador y el Sindicato acuerdan lo siguiente en relación con el acoso sexual y las denuncias de acoso sexual en el lugar de trabajo:

1. El Empleador prohíbe el acoso sexual en el lugar de trabajo de sus empleados y solicitantes de empleo por parte de cualquier empleado, no empleado o solicitante. Dicha conducta puede resultar en una acción disciplinaria que puede incluir el despido.
2. El Empleador no tolerará, condonará ni permitirá el acoso sexual, ya sea por parte de compañeros de trabajo, supervisores o no empleados que realicen negocios con el Empleador.
3. El acoso sexual es cualquier comportamiento que incluya insinuaciones sexuales no deseadas y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando:
  - (a) La sumisión o el rechazo de dicha conducta se utiliza como base para ascensos u otras decisiones laborales;
  - (b) La conducta interfiere irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona o crea un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
  - (c) La agresión sexual es un delito penal que puede denunciarse inmediatamente a la policía y al empleador si está relacionado de alguna manera con el trabajo.

Los empleados tienen derecho a trabajar en un entorno libre de acoso sexual y de un entorno laboral hostil u ofensivo. El acoso sexual es una discriminación ilegal, al igual que una conducta grave y generalizada que menosprecia o degrada a cualquier individuo por motivos de raza, credo religioso, color, origen nacional, ascendencia, discapacidad física o mental, condición médica, información genética, estado civil, sexo, género, identidad de género, expresión de género, edad, preferencia sexual u otras características o circunstancias similares.

Ningún gerente o supervisor amenazará ni insinuará que la negativa de un empleado a someterse a insinuaciones sexuales afectará negativamente el empleo, la compensación, el ascenso, las tareas asignadas o cualquier otro término o condición de empleo o desarrollo profesional de esa persona. Están prohibidas las bromas sexuales, las imágenes lascivas y cualquier conducta que trate a los empleados de un género como objetos sexuales.

4. Los empleados que tengan quejas de acoso sexual pueden (y se les anima a que lo hagan) informar dichas quejas a su supervisor. Si esta persona es la causa de la conducta ofensiva, el empleado puede informar el asunto directamente a la persona designada por el Empleador para recibir dichas quejas o a través de otros canales adecuados establecidos por el Empleador, como una línea directa para empleados. El personal del Empleador cumplirá con los estándares adecuados de profesionalismo y conducta respetuosa hacia los empleados al recibir quejas y realizar investigaciones de acoso sexual. La confidencialidad de las quejas e investigaciones de acoso sexual se mantendrá en la mayor medida posible.

En caso de que un empleado presente un informe que involucre a personas no empleadas por el Empleador, por ejemplo, un inquilino o visitante del edificio, el Empleador enviará copias de dicho informe al propietario o administrador de la propiedad y solicitará que tomen medidas inmediatas y apropiadas para asegurar que cese cualquier acoso.

En el caso de investigaciones que involucren a uno (1) o más empleados cubiertos por este Acuerdo, el Empleador hará todos los esfuerzos posibles para completar la investigación dentro de dos (2) semanas, y tanto el Empleador como el Sindicato cooperarán entre sí en dichas investigaciones. Dicha cooperación incluirá el acceso total a todos los documentos de investigación no privilegiados preparados por el Empleador. El Empleador se asegurará de que el Sindicato reciba toda la información material para evaluar exhaustivamente los hechos subyacentes.

El Empleador mantendrá una línea directa a través de la cual los empleados deben presentar informes iniciales de acoso sexual o agresión relacionada con el trabajo.

5. Al recibir un informe de acoso o agresión sexual, el Empleador tomará las medidas razonables para garantizar que el acusado no tenga contacto con la(s) persona(s) a las que presuntamente acosó o agredió, hasta que el Empleador haya completado su investigación y haya tomado una determinación sobre la queja. El Empleador puede suspender a los empleados acusados sin goce de sueldo mientras se realiza la investigación. El Empleador también puede transferir a los empleados acusados entre lugares de trabajo de manera temporal para cumplir con esta Sección A. 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, se determina que la queja no tiene fundamento. El Sindicato apoyará las decisiones del Empleador a este respecto, de conformidad con el deber de representación justa.
6. Cualquier gerente, supervisor o empleado que, después de una investigación adecuada, se descubra que ha participado en acoso sexual de otro empleado estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. El Sindicato apoyará las decisiones del Empleador a este respecto, de conformidad con el deber de representación justa.
7. El empleador no tomará represalias de ninguna manera contra ninguna persona que presente una denuncia de acoso sexual ni permitirá que ningún empleado lo haga. Las represalias son una violación grave de esta política de acoso sexual y deben denunciarse de inmediato. Cualquier persona que haya tomado represalias contra otra persona por denunciar acoso sexual estará sujeta a las medidas disciplinarias correspondientes, que pueden incluir el despido. El sindicato apoyará las decisiones del empleador en este sentido, de conformidad con el deber de representación justa.

Algunos ejemplos de tales represalias incluyen, entre otros, los siguientes: medida disciplinaria, trato desfavorable o desigual, ostracismo/aislamiento o transferencia a otro lugar de trabajo (excepto en el caso de traslados voluntarios). Si un empleado es suspendido después de denunciar haber sido objeto de acoso sexual en el trabajo, se le pagarán todas las horas perdidas cuando se verifique que la denuncia es correcta.

8. El Empleador deberá proporcionar a todos los nuevos empleados de la unidad de negociación una orientación sobre las políticas y normas relativas al acoso sexual y la agresión sexual razonablemente pronto después de que los empleados comiencen a trabajar, dentro de los sesenta días. La capacitación se llevará a cabo de conformidad con las normas que establezca el Departamento de Relaciones Industriales (DIR) del Estado de California y cubrirá al menos los siguientes temas:
  - a. definiciones de acoso y agresión sexual en el lugar de trabajo;

- b. posibles consecuencias para los perpetradores de acoso y agresión sexual en el lugar de trabajo;
- c. información sobre los representantes del empleador a quienes un empleado puede denunciar casos de acoso y agresión sexual en el lugar de trabajo;
- d. recursos comunitarios y de salud mental disponibles localmente para sobrevivientes de acoso o agresión sexual en el lugar de trabajo; incluida la línea directa del Centro de Mujeres del Este de Los Ángeles;
- e. estrategias de defensa.

Además, el Empleador deberá brindar capacitación actualizada sobre los temas enumerados anteriormente a todos los empleados de la unidad de negociación al menos una vez al año.

El Empleador deberá mantener registros para documentar las capacitaciones enumeradas anteriormente y la participación de los empleados de la unidad de negociación.

- 9. El Empleador deberá brindar las capacitaciones mencionadas anteriormente a todo el personal de supervisión y, además, deberá capacitarlos sobre su función de tomar medidas correctivas cuando ocurran incidentes.
- 10. El Empleador deberá adoptar e implementar un plan de prevención del acoso y la agresión sexual en el lugar de trabajo que cumpla con la ley de California, en conjunto con el Sindicato.
- 11. El Sindicato mantendrá y distribuirá a sus miembros una lista de organizaciones que brindan asistencia a sobrevivientes de acoso o agresión sexual.
- 12. A los empleados que denuncien acoso o agresión sexual de buena fe se les permitirá tomar cualquier tiempo de licencia paga acumulado para buscar asistencia de una organización incluida en la lista. El Empleador puede, a su discreción, exigir evidencia escrita de dicha asistencia.
- 13. Los empleados con autoridad de supervisión según lo definido en la Sección 2(11) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales no pueden involucrarse en relaciones sexuales o románticas con un empleado subordinado.

## **B. Protocolo sobre Salarios y Horas de Trabajo**

### **1. Introducción**

A los efectos de este Protocolo, una "Parte" puede ser el Empleador, el Sindicato, un empleado individual de una unidad de negociación o un grupo/clase de empleados de una unidad de negociación. El término "Partes" se refiere colectivamente al Empleador, el Sindicato, un empleado individual y un grupo/clase de empleados.

Las Partes de este Acuerdo, incluidos los empleados individuales de la unidad de negociación y/o un grupo/clase de empleados de la unidad de negociación, acuerdan resolver de forma individual única y exclusivamente a través del proceso vinculante de mediación y arbitraje establecido en este Protocolo todas y cada una de las reclamaciones que aleguen violaciones de las leyes de salarios y horarios y/o leyes de períodos de descanso y comida, incluidas, entre otras, las reclamaciones que aleguen la falta de pago del salario mínimo, pago de horas extras (sobretiempo) o pago de vacaciones, la falta de presentación de declaraciones salariales precisas, la falta de pago de salarios (de prima) y/o sanciones por comidas y/o descansos perdidos, la falta de pago puntual de los salarios finales y/o la alegación de una violación de la Ley de Normas Federales Laborales Justas, el Código Laboral de California, cualquier Orden Salarial emitida

por la Comisión de Bienestar Industrial de California o cualquier ley, ordenanza o política local similar, incluida una supuesta violación de la Sección 17000 y otras del Código de Negocios y Profesiones. (Ley de Competencia Desleal) basada en la violación de una disposición sobre salario y horario (colectivamente, "Reclamaciones Cubiertas").

En cuanto a cualquier Reclamo Cubierto, cada Parte acuerda mutuamente renunciar en la medida máxima permitida por la ley al derecho a juicio por jurado y a juicio sin jurado, y al derecho a presentar, mantener o participar en cualquier acción colectiva, de clase, representativa o de procurador general privado, incluyendo, entre otras, cualquier acción bajo la Ley de Procuradores Generales Privados del Código Laboral de California de 2004, el Código Laboral de California § 2698 y siguientes, o cualquier otra ley similar, ya sea en arbitraje o de otra manera, en la medida máxima permitida por la ley aplicable ("Renuncia a la Acción Colectiva"). Independientemente de cualquier otra cláusula contenida en este Acuerdo o en las Reglas de la Asociación Americana de Arbitraje, las Partes acuerdan además que cualquier reclamo de que la totalidad o parte de esta Renuncia a la Acción Colectiva es inaplicable, nula o inválida por cualquier motivo, y si un reclamo es arbitrable, será determinado por el árbitro y no por un tribunal civil. En cualquier caso en el que exista una determinación judicial final de que la totalidad o parte de la Renuncia a la Acción Colectiva es inaplicable, nula o inválida por cualquier motivo, (1) la(s) parte(s) inaplicable(s), nula(s) o inválida(s) de la Renuncia a la Acción Colectiva se separarán de este Acuerdo, (2) todas las partes restantes de la Renuncia a la Acción Colectiva se harán cumplir y (3) en la medida en que haya reclamos que se litiguen en una acción colectiva, de clase, representativa y/o de abogado general privado, deben litigarse en un tribunal civil de jurisdicción competente y no en arbitraje, y las Partes acuerdan que el litigio de esos reclamos se suspenderá en espera del resultado del arbitraje de cualquier reclamo individual.

El Sindicato seguirá una política de evaluación de Reclamos Cubiertos y de llevar dichos reclamos a arbitraje cuando corresponda. Con este fin, las Partes establecen el siguiente sistema de mediación y arbitraje vinculantes como el método único y exclusivo para resolver todos los Reclamos Cubiertos, cuando sea que surjan. El Sindicato y el Empleador desean que aquellos cubiertos por este Acuerdo – y cualquier abogado que represente a los empleados – estén al tanto de este protocolo, que hace de la mediación y el arbitraje el método único y exclusivo para resolver todos los Reclamos Cubiertos aplicables a los empleados de la unidad de negociación, incluso cuando el Sindicato se haya negado a llevar dichos Reclamos Cubiertos a arbitraje.

## 2. Mediación

- (a) Cuando una Parte de este Acuerdo, incluido un empleado individual de la unidad de negociación, trate de presentar una Reclamación Cubierta en contra de otra(s) Parte(s) de este Acuerdo, incluido un empleado individual de la unidad de negociación, se deberá notificar dicha declaración a la Unión, al Empleador y a los empleados afectados, y el asunto se someterá a mediación en la ausencia de la previa resolución a través de medios informales. Se deberá presentar un aviso de reclamación dentro de la normativa legal de limitaciones aplicable dispuesta por ley, dado que, si un empleado presentó oportunamente dicha reclamación en un foro dispuesto por la ley, la reclamación no se considerará prescrita (pero estará sujeta a este Protocolo).
- (b) Inmediatamente después de recibir este aviso, las Partes deberán solicitar a la Asociación Estadounidense de Arbitraje ("AAA") la designación de un Mediador para mediar la disputa. En todos los casos, los Mediadores asignados por AAA deberá ser abogados con la capacitación y experiencia necesarias en la conducción de mediaciones, y con gran conocimiento en la materia de leyes laborales. La Unión y el Empleador se comprometen de mutuo acuerdo a designar mediadores con las habilidades y experiencia adecuadas, ya que consideran la mediación como un paso importante en el que se resolverán muchas reclamaciones.
- (c) Como alternativa al plan de designación de la AAA antes descrito, las Partes - o el Empleador y el abogado o representante del empleado - podrán elegir y designar su propio Mediador mediante mutuo acuerdo.
- (d) En el plazo de 30 días de ser designado, el Mediador deberá notificar a las partes de su designación y programar una reunión previa a la mediación. En la reunión, las Partes discutirán los temas que crean relevantes para el proceso de mediación, incluida la presentación de pruebas. El Mediador tendrá la autoridad, después de consultarlo con las Partes, de (1) programar fechas para el intercambio de información y de declaraciones de posición, y (2) programar una fecha para la mediación.
- El Mediador tomará la decisión en todas las disputas. En caso de que el Mediador determine que no se han cumplido sus directivas de forma legítima, incluidas las directivas acerca de la realización de reuniones y la presentación de pruebas, el Mediador podrá, tras notificación y la oportunidad de ser escuchado, ordenar las sanciones adecuadas.
- (e) Todo el proceso de mediación es una negociación de mutuo acuerdo para los fines de las Normas Federales de Evidencia (Federal Rules of Evidence) y el Código de Evidencias de California (California Evidence Code).
- (f) Durante la mediación, todas las partes tendrán el derecho de presentar testigos y/o evidencia documental. El Mediador tendrá el derecho de reunirse por separado con cada Parte a fin de llegar a un acuerdo.
- (g) Al cierre de la mediación, el Mediador tendrá el derecho de proponer a las partes un acuerdo de conciliación. Ninguna parte se verá obligada a aceptar la propuesta.
- (h) La mediación finalizará antes de que la reclamación se someta al proceso de arbitraje, como se estipula en la siguiente Sección 3.
- (i) Los honorarios del Mediador se deberán dividir de forma equitativa entre el Empleador y la Unión cuando la Unión solicite la Mediación en nombre de un empleado o un grupo/clase de empleados. Si la Unión se niega a solicitar la Mediación, los honorarios del Mediador correrán por cuenta del Empleador.

### 3. Arbitraje

- (a) Con respecto a las circunstancias en las que la Unión elija solicitar un arbitraje en nombre de un empleado individual de la unidad de negociación o de un grupo/clase de empleados individuales de la unidad de negociación por Reclamaciones Cubiertas según este Apéndice H.B, dicho arbitraje será llevado a cabo conforme al "Artículo XXIII – Quejas/Agravios y Arbitraje" del presente Acuerdo. El árbitro designado para decidir sobre tales reclamaciones tendrá la misma autoridad que se describe en la siguiente Sección (b)(ii).
- (b) Con respecto a las circunstancias en las que la Unión se haya negado a solicitar arbitraje en nombre de un empleado individual de la unidad de negociación o de un grupo/clase de empleados individuales de la unidad de negociación, por las Reclamaciones Cubiertas según este Apéndice H.B, y que el empleado o empleados desean el litigio de la reclamación, se deberá seguir exclusivamente el siguiente proceso de arbitraje. El proceso de arbitraje descrito en la presente estará disponible para todos los empleados representados por un abogado y para aquellos que no cuenten con la representación de un abogado, y constituirá el método exclusivo de resolver tales disputas.
- (i) El Empleador y el representante del empleado deberán obtener de parte de la Asociación Estadounidense de Arbitraje ("AAA") una lista de árbitros que (1) sean abogados con licencia, y (2) que estén calificados para tomar decisiones sobre casos relacionados con empleo. En caso de que la mediación fracase y que un empleado o un grupo/clase de empleados deseen continuar con la reclamación, en las circunstancias descritas en el párrafo (a), antes mencionado, la lista de empleados realizada por la AAA deberá estar disponible para los empleados individuales y el Empleador de la AAA, y el árbitro deberá ser seleccionado de acuerdo a las Normas Nacionales para Disputas Laborales de la AAA (AAA National Rules for Employment Disputes) ("Normas de la AAA"), salvo que las partes acuerden lo contrario. Los honorarios del árbitro correrán por parte del Empleador, y todo arbitraje se llevará a cabo en base a las Normas de la AAA, salvo lo expresamente estipulado en la presente, y todas las disputas acerca de la forma de proceder serán decididas por el árbitro designado.
- (ii) Dichos arbitrajes serán llevados a cabo conforme las Normas de la AAA, salvo aquellas normas con respecto a la administración de la AAA y el pago de honorarios, y todas las disputas acerca de la forma de proceder serán decididas por el árbitro designado. El árbitro aplicará las leyes sustantivas (y las leyes de compensaciones, si corresponde) del estado en el que surjan las Reclamaciones Cubiertas, o la ley federal, o ambas, según corresponda para las Reclamaciones Cubiertas, aplicarán las Normas Federales de Evidencia, y las Normas Federales de Procedimientos Civiles (Federal Rules of Civil Procedure) sobre presentación de pruebas. El árbitro no tiene jurisdicción para aplicar otras leyes sustanciales o leyes de compensación. El árbitro puede ordenar las mismas compensaciones individuales que un juez en un tribunal de justicia, incluido un desagravio judicial, y tiene autoridad para considerar peticiones de desestimación y peticiones de sentencia sumaria o decisión judicial por tribunal sin jurado. En caso de que alguna de las partes niegue presentarse, o participar en la audiencia de arbitraje, el árbitro tendrá la autoridad para resolver la disputa basándose en la evidencia presentada. La decisión por escrito del árbitro deberá: (i) emitirse en un periodo de treinta (30) días tras de la conclusión de la evidencia; (ii) indicar los motivos que respaldan su decisión; y (iii) basarse en las leyes aplicables y la evidencia citada.
- (iii) La Unión no será parte del arbitraje descrito en esta subsección 3(b), y el árbitro no tendrá la autoridad para otorgar compensaciones que requieran la enmienda de este Acuerdo o de otro(s) acuerdo(s) entre la Unión y el Empleador, o que entraría en conflicto con tales acuerdos. De manera similar, el resultado de cualquier mediación o arbitraje no tendrá valor precedente con respecto a la interpretación del presente Acuerdo o cualquier carta complementaria de entendimiento pertinentes a estos.

Este Protocolo se rige y cumple bajo la Ley Federal de Arbitraje (Federal Arbitration Act) ("FAA"), el Protocolo será interpretado conforme la FAA, y tanto el Empleador como la Unión acuerdan que el Empleador, sus empleados y la Unión participan en actividades de comercio interestatal como parte de las actividades comerciales del Empleador.

(iv) Salvo lo estipulado en la Sección 4 de este Protocolo (Renuncia a PAGA), ningún contenido de este Protocolo impide a los empleados presentar un cargo o participar en la investigación administrativa de un cargo ante la comisión, organización, o agencia gubernamental correspondiente, ya sea federal, estatal o local. De manera similar, el presente Acuerdo no impide que las partes concilien cargos pendientes ante la comisión, organización o agencia gubernamental correspondiente.

**4. Renuncia a PAGA conforme la Sección 2699.8 del Código Laboral de California (SB 646 – Herzberg – 2021)**

- A) Las partes concuerdan que el presente Acuerdo incluye las disposiciones sobre sueldos (salarios) (Artículo XIV), Horario de Trabajo (Artículo XIII) y Condiciones Laborales (Artículo VIII) de los empleados, y estipula que se darán sueldos (salarios) especiales por todas las horas extras realizadas (Artículo XIII.B).
- B) Las partes acuerdan además que este Acuerdo exige que el Empleador pague a todos los trabajadores no en período de prueba que trabajen en determinados lugares de trabajo una remuneración total por hora, incluidos los salarios, el seguro médico, la pensión, la formación, las vacaciones, los días feriados y los fondos de beneficios complementarios, que ascienda no menos del 30 por ciento más que el salario mínimo estatal. Específicamente, los empleados no en período de prueba que trabajen en el "Área 1", tal como se define en el Acuerdo, recibirán las siguientes categorías de remuneración que asciendan no menos del 30 por ciento más que el salario mínimo estatal:

<b>CÁLCULO DEL PAQUETE POR HORA DE PAGA - ACUERDO DE CONTRATISTAS DE MANTENIMIENTO DEL SUR DE CALIFORNIA</b>										
<b>BASADO EN EL PAQUETE ECONÓMICO MÁS BAJO POSIBLE PARA EMPLEADOS NO EN PRUEBA</b>										
Fecha de inicio	Tasa salarial no probatoria	Tarifa de seguro médico por hora	Contribución de pensión	Contribución de fondos para capacitación	Tarifa de sueldo vacacional por hora	Tarifa de días feriados por hora	Tarifa de contribuciones salariales por hora	Remuneración total por hora	Sueldo mínimo del Estado de California	Porcentaje superior del sueldo mínimo de California
5/1/2024	\$22.15	\$7.71	\$1.01	\$0.12	\$1.28	\$0.68	\$0.10	\$33.05	\$16.00	107%
5/1/2025	\$23.15	\$8.02	\$1.01	\$0.12	\$1.34	\$0.71	\$0.10	\$34.45	\$16.56	108%
5/1/2026	\$24.15	\$8.34	\$1.01	\$0.13	\$1.39	\$0.74	\$0.10	\$35.87	\$17.14	109%
5/1/2027	\$25.15	\$8.68	\$1.31	\$0.15	\$1.45	\$0.87	\$0.10	\$37.71	\$17.74	113%

\*Proyección para el año 2025 en adelante basada en un incremento anual máximo legal del 3,5 %

- C) Las Partes acuerdan entre sí que el presente Acuerdo prohíbe cualquier violación de las secciones del Código Laboral del Estado de California que sean rectificadas conforme la Ley del Procurador General Privado del 2004 ("PAGA"), establecido en la Sección 2699 del Código Laboral. Dichas reclamaciones serán resueltas exclusivamente mediante los procedimientos establecidos en este Protocolo de Sueldos (Salarios) y Horarios y no se presentarán ante un tribunal de justicia o ante cualquier agencia administrativa como la División de Ejecución de las Normas Laborales (Division of Labor Standards Enforcement) de la Oficina del Comisionado Laboral de California (California Labor Commissioner).
- D) Este Acuerdo renuncia expresamente a los requisitos del PAGA de acuerdo a la Sección 2699.8 del Código Laboral y le da la autoridad al árbitro de dar cualquier compensación disponible en el Código Laboral de California, a excepción de la compensación de sanciones de PAGA que se pagaría a favor de la Agencia de Desarrollo Laboral y de Mano de Obra (Labor and Workforce Development Agency).

E) Se les avisa a los Empleados Signatarios que la Sección 2699.8(c) del Código Laboral establece que, en el plazo de 60 días de firmar este Acuerdo, tendrán que entregar la siguiente información a la Agencia de Desarrollo Laboral y de Mano de Obra:

- 1) Nombre del Contratista de Limpieza;
- 2) Nombre de la Unión/Sindicato (SEIU United Service Workers West);
- 3) El número de Empleados cubiertos por el presente Acuerdo
- 4) La duración del presente Acuerdo (del 1<sup>ro</sup> de mayo de 2020 hasta el 30 de abril de 2024)

**APÉNDICE H - LUGARES NO CUBIERTOS DEL CONDADO DE ORANGE****Organización**

Este Apéndice H se celebra el 1<sup>ro</sup> de mayo de 2024 entre SEIU-USWW (en adelante, el "Sindicato") y \_\_\_\_\_ (en lo sucesivo denominado como el "Empleador") y establecerá la intención de las Partes del presente con respecto a la aplicación de cierto idioma expresado en el Artículo XVI – "Lugares No Cubiertos", Sección L.1, y se limita expresamente a situaciones donde la Unión participa en una campaña organizativa legítima en ciertos lugares de trabajo "Lugares no cubiertos". El Empleador y la Unión acuerdan lo siguiente:

1. El lenguaje expresado en el Artículo XIII, Sección L.1 – "Lugares no cubiertos" del Acuerdo de Contratistas de Mantenimiento del Condado de Orange (2003-2008) permanecerá en vigor a menos que se modifique expresamente por el lenguaje establecido en la presente según los términos y condiciones estipulados en este documento.
2. La Unión deberá notificar por escrito a los Empleados que dirige una campaña organizativa "legítima" en un lugar de trabajo en particular donde presta servicio un contratista de limpieza no signatario.
3. El Empleado y la Unión deberán reunirse a la brevedad razonablemente posible para analizar una lista de lugares No Cubiertos (lugares de trabajo) directamente afectados por la campaña organizativa "legítima" de la Unión. La Unión solicitará que el Empleador no implemente un Anexo A del Acuerdo de Contratistas de Mantenimiento del Condado de Orange (2003-2008) en dichos lugares, a lo que el Empleador no deberá negar su consentimiento sin motivo razonable en función de que la Unión cumpla con los requisitos descritos en el siguiente Párrafo 5.
4. Cualquier lugar de trabajo descrito conforme al Párrafo 3 antes mencionado se revisará automáticamente cada seis (6) meses a partir de la fecha colocada originalmente en la lista mencionada en dicho Párrafo 3.
5. Una campaña organizativa deberá cumplir, entre otras, con tres de las siguientes condiciones:
  - a. La Unión deberá participar activamente para organizar a los empleados en los lugares de trabajo afectados.
  - b. La Unión deberá activamente contactar a la gerencia y a los propietarios de lugares de trabajo afectados.
  - c. La Unión deberá contactar a las instituciones crediticias conectadas directamente con los lugares de trabajo afectados.
  - d. La Unión deberá activamente participar en piquetes, repartir volantes o realizar manifestaciones frente los lugares de trabajo afectados.
  - e. La Unión deberá activamente contactar a los políticos en cuestión a los lugares de trabajo afectados.
  - f. La Unión deberá participar activamente en la presentación de cargos contra el Empleador no afiliado a la Unión.

**APÉNDICE I - SERVICIO COMO MIEMBRO DEL JURADO**

Este Apéndice I entre SEIU United Service Workers-West, CTW, CLC (“la Unión”), y \_\_\_\_\_ (“el Empleador”) se firma el 1º de mayo de 2024. Es intención de las Partes proporcionar pago por servicio de jurado bajo ciertas circunstancias a los trabajadores empleados por el Empleador en el Área 1 y el Área 2.

A partir del 1º de Mayo del 2024, cuando un empleado esté cubierto por el presente Acuerdo, sea contratado por el Empleador en Área 1 o en Área 2 y preste servicios como miembro del jurado, podrá recibir el pago por día completo a la tarifa regular por cada día que preste servicio para miembro de jurado por un máximo de treinta (30) días menos cualquier pago/compensación como miembro del jurado que el tribunal brinde al empleado. El Empleador no tendrá la obligación de pagar por tal servicio como miembro del jurado por más de la cantidad de empleados que se indican en el cuadro que aparece a continuación. Si el servicio como miembro del jurado dura más de un (1) mes natural, o si se requiere más de la cantidad establecida de empleados por establecimiento a la vez para cumplir funciones como miembro del jurado, el Empleador y la Unión, por mutuo acuerdo, podrán prolongar el tiempo y el pago a todos los empleados que realicen simultáneamente su servicio como miembros del jurado. Si el Empleador lo solicita, el empleado deberá presentar evidencia del tribunal donde se realizó dicho servicio como miembro del jurado y/o toda forma de remuneración que recibió el empleado en el tribunal.

Trabajadores Empleados por el Empleador

Empleados elegibles para desempeñarse como jurado en un año

1 – 250 .....	1
251 – 500.....	2
501 – 750.....	3
751 – 1000 .....	4
1001 – 1250 .....	5
1251 – 1500 .....	6
1501 – 1750 .....	7
<u>Más de 1751.....</u>	<u>8</u>

**APÉNDICE J - RENUNCIA A CIERTAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO LABORAL DE CALIFORNIA 238.5**

El Código Laboral de California § 238.5 impone responsabilidad civil conjunta a las partes de un contrato de servicio de propiedad con respecto al incumplimiento del pago de sueldos (salarios) a trabajadores que realizan trabajo conforme a dicho contrato. Según el Código Laboral de California § 238.5(b), se puede renunciar a la responsabilidad civil conjunta y solidaria creada por dicha sección si los trabajadores están cubiertos por un Acuerdo de Negociación Colectiva legítimo y si las partes acuerdan expresamente renunciar a la responsabilidad civil conjunta y solidaria creada por tal sección.

Las partes del Acuerdo de Negociación Colectiva (el "Acuerdo de los Contratistas de Mantenimiento del Sur de California" o "SCMCA") entre los Contratistas de Mantenimiento y Service Employees International Unión, United Service Workers West, por la presente acuerdan renunciar las protecciones de responsabilidad civil conjunta y solidaria creadas por el Código Laboral § 238.5 durante la vigencia de su actual acuerdo de negociación colectiva, desde el 1º de mayo del 2024 hasta el 30 de abril del 2028. Esta Renuncia solo aplica para el trabajo realizado por los empleados de la unidad de negociación, quienes trabajan bajo la jurisdicción del SCMCA y que están cubiertos por las disposiciones de Agravios/Quejas y Arbitraje de dicho documento.

EN FE DE LO CUAL, las Partes involucradas en la presente estampan su firma:

**POR LA UNIÓN:  
SEIU UNITED SERVICE WORKERS-  
WEST, SEIU, CTW**

**POR EL EMPLEADOR:**

Por: \_\_\_\_\_  
Nombre: \_\_\_\_\_  
Título: \_\_\_\_\_

Por: \_\_\_\_\_  
Nombre: \_\_\_\_\_  
Título: \_\_\_\_\_

**APÉNDICE K - ATENCIÓN MÉDICA OBLIGATORIA**

En caso de que el gobierno estatal o Federal implemente un plan de salud universal, las Partes acuerdan reunirse para analizar los efectos sobre la unidad de negociación y cumplir con las leyes aplicables.

**APÉNDICE L - Programa de Resolución Alternativa de Disputas (ADR) y Suspensión de la Compensación de los Trabajadores**

EL Empleador y la Unión, SEIU United Service Workers West, son parte de un Acuerdo de Negociación Colectiva titulado como Acuerdo de Contratistas de Mantenimiento del Sur de California ("SCMCA") que cubre a los trabajadores de la industria de limpieza. Las Partes también negociaron un programa voluntario de Escisión de la Compensación de los Trabajadores y Resolución Alternativa de Disputas ("ADR") a través del Fideicomiso Ross Pike Memorial. El Empleador abajo firmante acuerda cumplir con los términos del Acuerdo del Fideicomiso Ross Pike ("Acuerdo de Fideicomiso"), el Acuerdo de Escisión de la Compensación de los Trabajadores y Resolución Alternativa de Disputas ("Acuerdo ADR") y su Apéndice ("Apéndice"), por la presente, reconoce la recepción previa de copias de dichos documentos. Mediante la estampa de su firma, el Empleador acuerda específicamente que el Acuerdo de Fideicomiso, el Acuerdo ADR, y el Apéndice aplican a aquellos empleados cubiertos por el SCMCA y que están incorporados por referencia en este Acuerdo.

EN FE DE LO CUAL, las Partes involucradas en la presente estampan su firma:

**POR LA UNIÓN:  
SEIU UNITED SERVICE WORKERS-WEST**

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

Título: \_\_\_\_\_

**POR EL EMPLEADOR:**

Nombre del contratista o de la compañía:  
(Escriba exactamente como aparece en la Mesa de Licencias del Estado)

Dirección: \_\_\_\_\_

Ciudad: \_\_\_\_\_

Estado: \_\_\_\_\_

Código Postal: \_\_\_\_\_

Número de Licencia del Contratista:

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

Título: \_\_\_\_\_

Fecha de Inicio de la Cobertura del Seguro: \_\_\_\_\_