

CENTROS COMUNITARIOS DE CONSERVACIÓN, S. A.

Y

LOS TRABAJADORES INDUSTRIALES DEL MUNDO (IWW)

ACUERDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

22 DE AGOSTO 2003 – 22 DE AGOSTO 2005

ÍNDICE

PREÁMBULO

ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO	
ARTÍCULO 2 – LIBERTAD DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	
ARTÍCULO 3 – SEGURIDAD DEL SINDICATO	
ARTÍCULO 4 – DERECHOS DE LA GERENCIA	
ARTÍCULO 5 – PROCEDIMIENTOS DE EMPLEO Y EL NUEVO EMPLEADO	
ARTÍCULO 6 – PERÍODO DE PRUEBA	
ARTÍCULO 7 – LAS HORAS DE TRABAJO	
ARTÍCULO 8 – LAS HORAS EXTRA	
ARTÍCULO 9 – PAGO POR LLAMADA	
ARTÍCULO 10 – PAGO POR PRESENTARSE	
ARTÍCULO 11 – FERIADOS	
ARTÍCULO 12 – VACACIONES	
ARTÍCULO 13 – PAGO POR ENFERMEDAD	
ARTÍCULO 14 – ANTIGÜEDAD	
ARTÍCULO 15 – PUESTOS VACANTES	
ARTÍCULO 16 – ENTRENAMIENTO	
ARTÍCULO 17 – CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS Y DESCRIPCIÓN	
ARTÍCULO 18 – EL DESPIDO	
ARTÍCULO 19 – EL PAGO AL DESPIDO	
ARTÍCULO 20 – SALARIOS Y BENEFICIOS	
ARTÍCULO 21 – TRABAJO DE SECCIÓN	
ARTÍCULO 22 – LAS AUSENCIAS TEMPORALES PROLONGADAS	
ARTÍCULO 23 – LA SEGURIDAD Y LA SALUD	
ARTÍCULO 24 – LA DISCIPLINA, SUSPENSIÓN Y DESPIDO	
ARTÍCULO 25 – QUEJAS POR FALTA DE RESPETO	
ARTÍCULO 26 – EL PROCEDIMIENTO EN LAS QUEJAS	
ARTÍCULO 27 – CAMBIO EN EL MÉTODO DE PAGO	
ARTÍCULO 28 – INFORMACIÓN AL SINDICATO	
ARTÍCULO 29 – LA COMPENSACIÓN POR LESIÓN Y SEGURO POR DESEMPLEO	
ARTÍCULO 30 – ALCANCE DEL ACUERDO (COSTUMBRES PASADAS)	
ARTÍCULO 31 – VARIOS	
ARTÍCULO 32 – CONFORMIDAD CON LA LEY FEDERAL Y ESTATAL	
ARTÍCULO 33 – DERECHO DE ENMIENDA Y SUPLEMENTO AL ACUERDO	
ARTÍCULO 34 – LOS TÉRMINOS DEL ACUERDO	
APÉNDICE A – SALARIOS	

APUNTES

PREÁMBULO

Se hizo y se pactó este ACUERDO el 28 de mayo de 2001 por y entre los Centros Comunitarios de Conservación, S. A., de aquí en adelante llamados “la compañía” y los (Obreros) Trabajadores Industriales del Mundo, IU670, de aquí en adelante llamados “el sindicato”.

El término “empleado” o “empleados aquí usado designa a todos los empleados a tiempo completo o parcial, a los empleados de producción y mantenimiento, repartidores, motoristas, medidores, pesadores, cajeros, trabajando para la compañía y sus filiales ubicadas en Berkeley, California, pero excluye a todos los empleados que estén ejecutando labores en la instalación de la compañía prestados en esas horas por agencias de empleo temporal, todos los miembros de la gerencia, los capataces, los asistentes administrativos, jardineros, guardias y supervisores según se define en el Acta y se certifica en el Caso No. 32-RC-4840.

ARTÍCULO 1- RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

- 1.1 La compañía reconoce al sindicato como el único y exclusivo representante, en la negociación colectiva, de los empleados pagados por hora listados arriba, para fines salariales, de horarios y de todos los otros términos y condiciones del empleo.

ARTÍCULO 2- LIBERTAD DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

- 2.1 No habrá acoso ni discriminación de ninguna parte respecto a cualesquiera y todo los términos y condiciones de empleo, por ninguno de los motivos siguientes:
Membresía o actividades del sindicato, credos políticos o religiosos, raza, color, sexo, orientación sexual, estado civil, embarazo, edad, creencia, origen nacional, ancestros, ciudadanía, condición de miembro en el servicio patrón, condición médica, incapacidad, o cualquier otra condición prohibida de acuerdo con los requisitos de las leyes federales, estatales, locales y otras pertinentes.
- 2.2 Además vigoran las garantías contra el acoso y discriminación al entrevistar y emplear a candidatos, para los empleados durante y después del período de prueba, en la promoción, democión, alza de grado, entrenamiento para un puesto, transferencia, asignación de turno, despido, reemplazo y dimisión.

- 2.3 Cualquier desacuerdo respecto a cualquier tema que resulte de la aplicación de este artículo debe someterse al procedimiento de quejas.
- 2.4 En el trabajo todos los empleados tienen el derecho a estar libres de violencia e intimidación por ame-naza de violencia, sea contra su persona, sea contra su propiedad. La compañía y el sindicato concuerdan en que todos los gerentes, supervisores, oficiales y personal del sindicato, al igual que los empleados del equipo de negociaciones, se tratarán mutuamente de acuerdo con los patrones de reesperto generalmente aceptado en el lugar de trabajo. Específicamente, dentro del recinto de la compañía o trabajando en asuntos de la compañía, todas las partes de este acuerdo concuerdan en portarse de manera no intimidante, de va-lentón, ofensiva o humillante hacia los otros, inclusive los clientes.
- 2.5 Si un empleado se siente tratado de manera que viola el espíritu de la sección 2.4 arriba, él/lla puede solicitar que el sindicato registre una “queja por falta de respeto” oficial (vea Artículo 25, “Queja...”).

ARTÍCULO 3 – SEGURIDAD DEL SINDICATO

- 3.1 A todos los empleados que son miembros del sindicato dentro de la fecha de este acuerdo se les re-quiere, como condición de empleo, continuar como miembros en buena reputación en el sindicato durante la vigencia de este acuerdo. A todos los empleados que no son miembros del sindicato dentro de la fecha de este acuerdo, se les requiere, como condición de empleo, hacerse y quedarse miembros en buena reputación del sindicato mientras dure el acuerdo, dentro de treinta (30) días después de la fecha inicial de este acuerdo.
- 3.2 Todos los empleados que entraron después de la fecha inicial del acuerdo, como condición de empleo, deberán hacerse y continuar como miembros en buena reputación del sindicato al cumplir su período de prueba o dentro de treinta (30) días después de la fecha de empleo, la que venga pr último. El sindicato le dará a la compañía el horario de las cuotas que se les cobrará a los empleados.
- 3.3 Para fines de este artículo, se considerará a un empleado miembro del sindicato en buena reputación si paga las tasas de iniciación y las cuotas periódicas exigidas como condición de miembros.
- 3.4 El sindicato no solicitará la dimisión de ningún empleado bajo las provisiones de este artículo sin dar-le a la compañía un aviso de cinco (5) días consecutivos por escrito declarando los motivos, durante cuyo período el empleado remediar su capacitación.
- 3.5 El sindicato tendrá autorización de reunirse el primer miércoles del mes en el plantel de la compañía. La compañía brindará facilidades razonables para asegurar la privacidad para llevarse a cabo los asun-tos sindicales. El primer miércoles de cada mes habrá una reunión pagada de treinta (30) minutos al inicio del día de trabajo. El sindicato concuerda en que los empleados estén en su lugar de trabajo y listos para trabajar a las 8:30 a. m..

- 3.6 El sindicato elegirá a los auxiliares que representan a los empleados del sindicato. Se designará a uno de los auxiliares jefe auxiliar. La elección de los auxiliares se realizará según los reglamentos del sindicato. El sindicato le pasará a la compañía los nombres de los auxiliares acreditándolos con el derecho de ejecutar los trámites oficiales del sindicato en el lugar de trabajo.
- 3.7 Se le brindará al sindicato acceso al plantel de la compañía a horas razonables según se juzguen necesarias tales visitas por asuntos relacionados con la administración de este acuerdo, observándose las condiciones bajo las cuales trabajan los empleados, y asistiendo en el procesamiento de las quejas, a condición de que anuncie el sindicato su presencia al entrar en el recinto. Ninguna interferencia debe resultar de tales visitas en el trabajo de los empleados, salvo con aprobación anticipada de la cita de parte de la compañía. Dicha aprobación no se le negará sin motivo razonable.
- 3.8 La compañía pondrá a disposición del sindicato un tablero para exponer temas sindicales y comunicados, que incluirán, pero no se limitarán a ello, una copia de la lista matriz de antigüedad, pagos médicos y de bienestar y de pensiones, vacantes, candidaturas y entregas de puestos vacantes.
- 3.9 La compañía no gozará de autoridad en el contenido del tablero de noticias, salvo esta única excepción: si a cualquier hora, un empleado, supervisor o gerente encuentra algo en el tablero sin relación con el sindicato que sea ofensivo por cualquier motivo mencionado en el artículo 2, la compañía puede quitar ese único objeto, inmediatamente notificándole al sindicato al igual que al auxiliar de turno.
- 3.10 No será una violación de este acuerdo y no será causa de dimisión ni acción disciplinar el que un empleado se rehuse a entrar en el plantel involucrado en una disputa laboral o se rehuse a trabajar más allá de cualquier línea de piquetes, como la línea de piquetes del sindicato parte de este acuerdo, excepto en Buyback o Dwight/Ding de CCC.

ARTÍCULO 4 – DERECHOS DE LA GERENCIA

- 4.1 El sindicato reconoce que, salvo límites especificados o abrogados por términos específicos y provisiones de este acuerdo, y con la autorización de la ley, todos los derechos de gobernar y dirigir las operaciones y actividades de la empresa, sin impedimentos ni interferencia de parte del sindicato, y de ejecutar las funciones de la gerencia, son única y exclusivamente prerrogativas de la compañía.
- 4.2 Tales derechos, sin limitarse a ello, son como sigue:
- dirigir y controlar las operaciones;
 - dirigir, controlar y listar a los trabajadores según este acuerdo;
 - determinar la localidad y clase de operación;
 - introducir métodos nuevos y perfeccionados de operaciones del establecimiento;

- instalar o mover equipos; determinar los métodos, procedimientos, materiales y operaciones a utilizarse;
 - contratar, promover, asignar, avalar y transferir a los empleados;
 - terminar el empleo, dimitir, rebajar de puesto, suspender, despedir y disciplinar a los empleados por causa justa;
 - seleccionar a los empleados supervisores y gerentes;
 - entrenar a los empleados;
 - determinar y programar las horas extra según se necesite;
 - determinar las calificaciones, niveles de calidad y patrones de desempeño de los empleados;
 - promulgar, modificar, anunciar y hacer cumplir los directivas, procedimientos, reglas y reglamentos que gobiernan la conducta y acciones de los empleados durante las horas de trabajo;
- 4.3 La declaración precedente de los derechos de la gerencia y de las funciones de la compañía no están todas completas, pero indican la clase de materias o derechos que le incumben y son inherentes a la gerencia.
- 4.4 La compañía tendrá el derecho de establecer, publicar, hacer cumplir, anular, enmendar o cambiar reglas y reglamentos razonables de trabajo, mientras tales reglas y reglamentos no entren en conflicto con las provisiones de este acuerdo. Le enviará al sindicato una copia de las nuevas reglas o cambiadas, al exhibirlas la compañía. Los empleados se responsabilizarán del acatamiento de todas las tales reglas expuestas.
- 4.5 En este artículo la compañía de ninguna manera busca restringir los derechos de ningún empleado establecidos bajo el Acta de Relaciones Laborales de Trabajo o de cualesquiera otras leyes o reglamentos para el caso. Asimismo, nada en este artículo suplementará ni invalidará cualquier otra provisión de este acuerdo.
- 4.6 La compañía y el sindicato reconocen que durante las negociaciones que resultaron en este acuerdo, cada parte tuvo el derecho ilimitado y la oportunidad de hacer exigencias y propuestas respecto a cualquier asunto o materia no quitada por la ley del área de la negociación colectiva, y que los entendimientos y pactos acordados por las partes después del ejercicio de ese derecho y oportunidad quedan instaurados en este acuerdo. Todos los derechos y obligaciones de ambas partes se expresan de manera específica en este acuerdo, y tal expresión es totalmente comprensiva. Por consiguiente, las partes abajofirmantes por la vida de este acuerdo voluntaria e incondicionalmente renuncian al derecho, y cada una concuerda en que la otra no tendrá la obligación de negociar colectivamente respecto a cualquier asunto o materia no mencionado ni incluido en este acuerdo.

ARTÍCULO 5 – PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN Y LOS NUEVOS EMPLEADOS

- 5.1 La compañía y el sindicato reconocen la importancia de la disponibilidad continua de empleados competentes.
- 5.2 Según aparezcan vacantes y nuevos puestos cubiertos por este acuerdo, la compañía le notificará al sindicato de tales oportunidades, declarando la clase de trabajo a ejecutarse y el número de trabajado-res requeridos para ello.
- 5.3 El sindicato será la primera y principal fuente de trabajadores regulares. Si el sindicato no puede pro-ducir un empleado aceptable dentro de cinco (5) días útiles, la compañía podrá utilizar cualquier otra fuente, excepto las agencias de empleo que cobren tasas. Queda entendido que esta sección sirve sólo para llenar vacantes de puestos regulares. La compañía le notificará al sindicato acerca de un nuevo empleado dentro de una (1) semana de empleo.
- 5.4 El sindicato hará un esfuerzo serio para ofrecer candidatos adecuados para la consideración de la compañía en cuanto sea posible.
- 5.5 El sindicato concuerda con brindar a trabajadores capacitados de buena reputación con la mayor sin-ceridad, dándole apoyo ilimitado a las necesidades de la compañía.
- 5.6 La compañía tendrá el derecho de rechazar a cualquier trabajador mencionado por el sindicato si el mismo resulta de menos capacidad según la compañía para desempeñar el trabajo para el cual lo ofrece el sindicato.

ARTÍCULO 6 – EL PERÍODO DE PRUEBA

- 6.1 Un empleado retenido por la compañía por un período que excede el período de prueba se considera-rá un empleado y estará sujeto a las provisiones de este acuerdo.
- 6.2 Los empleados se considerarán en prueba hasta completar un total de noventa y un (91) días civiles (tres meses) habiendo trabajado en carácter continuo.
- 6.3 A cualquier hora durante el período de prueba, a su única discreción, la compañía podrá convertir a un empleado en prueba en empleado regular.
- 6.4 Al final de sesenta (60) días civiles (dos meses) del período de prueba, la compañía hará una evalua-ción preliminar del desempeño del empleado.
- 6.5 El resultado de la evaluación según la sección 6.4 arriba será revisado ante el empleado en prueba para que sepa el dicho empleado cuales mejoras se necesitan para hacerse un empleado regular.

- 6.6 El empleo continuo de un empleado en prueba quedará a su sola discreción de la compañía. No habrá responsabilidad en el reemplazo de un empleado en prueba si ese individuo resulta despedido o dado de baja durante ese período.
- 6.7 Los empleados en prueba no tendrán recurso al procedimiento de quejas durante su período de prueba.
- 6.8 Después de haber pasado el período de prueba, empezará a acumularse la antigüedad desde la fecha de contratación.
- 6.9 Si se contrata a un empleado después de haber trabajado como empleado temporal a través de cualquier otra agencia de empleo, su período de prueba empezará desde la fecha en que empezará a trabajar en la compañía a través de la agencia de empleo, con tal que no haya interrupción de más de una semana de servicio.

ARTÍCULO 7 – LAS HORAS DE TRABAJO

- 7.1 La semana laboral empieza el lunes y termina el domingo y consiste de cuarenta (40) horas a la semana; el día de trabajo consiste de ocho (8) horas por día.
- 7.2 Cada día de trabajo se les requiere a los trabajadores marcar el reloj a la llegada y a la salida cuando ellos (a) empiezan a trabajar y cuando (b) terminan el trabajo del día.
- 7.3 Las horas de trabajo en los Centros Comunitarios de Conservación varían según el lugar, como sigue:

DWIGHT / KING

Horas de trabajo	9:00AM–5:00PM
Periodo de Almuerzo	30 minutos (pagado)
Descanso matinal	15 minutos (pagado)
Descanso de la tarde	15 minutos (pagado)

Centro de Procesamiento de Reciclaje de Berkeley

Lunes-Viernes	Sábado/Domingo
---------------	----------------

Horas de trabajo	8:00AM – 4:30PM	8:30AM – 4:30PM
Periodo de almuerzo	30 minutos (sin pag.)	30 minutos (pagado)
Descanso matinal	15 minutos (pagado)	15 minutos (pagado)
Descanso de la tarde	15 minutos (pagado)	15 minutos (pagado)

- 7.4 Los empleados que trabajan los sábados y domingos recibirán pago por el período de almuerzo de 30 minutos. Si el período de almuerzo pasa de 45 minutos, todo el tiempo que excede los 45 minutos le será restado al tiempo total de trabajo de ese empleado por ese día. Sin embargo, después de 30 minutos, el supervisor puede exigir que los empleados regresen a trabajar inmediatamente.
- 7.5 Los empleados que trabajan del lunes al viernes no recibirán pago por su período de almuerzo. Con tal que el período de almuerzo del empleado no exceda 45 minutos, sólo 30 minutos se deducirán del tiempo total de trabajo del empleado por ese día. Si el descanso para el almuerzo excede los 45 minutos, todo el tiempo que exceda los 45 minutos se deducirá del total del tiempo de trabajo del empleado por el día. Sin embargo, después de 30 minutos, el supervisor podrá exigir que regresen inmediatamente a trabajar los empleados.
- 7.6 La compañía programará las rupturas para el descanso y para el almuerzo y ella hará lo posible para programar esos intervalos en la mitad del turno, instituyendo períodos de descanso coherentes.
- 7.7 En el caso de que un empleado haga doce (12) o más horas de trabajo en un día dado, recibirá un período adicional de descanso pagado de treinta (30) minutos.
- 7.8 En caso de emergencia, la compañía se reserva el derecho de programar turnos alternos según se necesite, como los turnos nocturno o de la tarde. Trabajar en tales turnos es voluntario.
- 7.9 La compañía debe tener un “Horario semanal del empleado” que reparte los días de trabajo de cada trabajador, y que determina dos (2) días consecutivos de descanso para cada trabajador. Dentro del límite máximo posible, la programación de los días se basará en la antigüedad según el pedido del trabajador mismo.
- 7.10 La compañía concuerda en brindarle al sindicato copias del Horario Semanal del Empleado dentro de cinco (5) días después de revisarse tal horario.
- 7.11 Se le brindará al trabajador tiempo para lavarse, que no se debe abusar.
- 7.12 Si el supervisor indicado para abrir las instalaciones al inicio del día llega tarde, entonces todos los trabajadores presentes en el plantel al llegar el supervisor recibirán el pago como si hubieran empezado a la hora regular de iniciar el trabajo del día.

ARTÍCULO 8 – LAS HORAS EXTRA

- 8.1 Todo el trabajo hecho en exceso de ocho (8) horas se pagará a una y media (1.5) veces la cuota regular por hora diaria del empleado.
- 8.2 Todo el trabajo hecho en exceso de cuarenta (40) horas a la semana se pagará a una y media (1.5) veces la cuota regular por hora del empleado.

- 8.3 Después de trabajar cinco días consecutivos de trabajo, a un empleado que hace trabajo en un sexto y/o séptimo día se le pagará a dos (2) veces la cuota regular diaria del empleado.
- 8.4 Los pagos por horas extra o agregados no se harán más de una vez por las mismas horas de trabajo ni serán pagadas en pirámide.
- 8.5 El trabajo en horas extra se les ofrecerá a trabajadores calificados basándose en su antigüedad.
- 8.6 Cuando no hay voluntarios para hacer el trabajo, se les dará horas extra al trabajador calificado por antigüedad inversa.

ARTÍCULO 9 – EL PAGO POR LLAMADA

- 9.1 Un empleado llamado fuera de su turno regular recibirá el pago de no menos de cuatro (4) horas de su cuota regular, o el pago de sus horas reales de trabajo si mayores, que cuentan con las horas adicionales, sin importar la cantidad de tiempo necesaria para hacer el trabajo para el cual se lo ha llamado. El empleado tiene la opción de irse al terminar el trabajo. Tales horas serán recompensadas a una cuota de horas extra, si se aplica el caso.
- 9.2 Las tarjetas del tiempo deben marcarse al entrar y al salir cuando se trabaja tras una llamada.

ARTÍCULO 10 – EL PAGO POR PRESENTARSE

- 10.1 Los empleados que marcan su presencia a la hora de empezar y no se les dio una notificación de por lo menos dos (2) horas de no venir a trabajar, tienen derecho a cuatro (4) horas de trabajo, o recibir crédito de cuatro (4) horas trabajadas.
- 10.2 Si la compañía hace una llamada telefónica a la casa de un empleado por lo menos dos (2) horas antes de venir a trabajar, o le da notificación anterior a dos (2) horas, la compañía no cargará con ninguna responsabilidad por un pago por presencia.

ARTÍCULO 11 – LOS FERIADOS

11.1 Los feriados pagados reconocidos por este acuerdo para empleados a tiempo completo y a tiempo parcial, que han terminado su período de prueba, son como sigue

Ano Nuevo	Dia del trabajo
4 de Julio	Navidad
Pascuas	Dia de A. de G.

11.2 Además, todos los trabajadores recibirán dos (3) feriados flotantes cada año que cada empleado es-cogerá. Los mismos se designarán por escrito por lo menos una (1) semana antes del feriado y tendrán aprobación asegurada, a menos que la compañía no pueda administrar una tripulación por ese día, en el cual caso el empleado de menos antigüedad deberá escoger un feriado distinto.

11.3 Cuando un empleado tiene que trabajar en un feriado flotante aprobado, tal empleado recibirá el pago doble de la cuota por hora de ese día.

- Un empleado debe trabajar todas las horas que le toquen el día anterior y el posterior al feriado, si así están programados, inclusive cualquier hora extra programada anteriormente, salvo en caso de enfermedad o ausencia aprobada.

11.4 Cuando un empleado no hace trabajo en ninguno de los ocho (8) feriados definidos en este artículo, a tal empleado se le pagará horas simples por las ocho (8) horas de trabajo.

- A los empleados se les pagará por tales feriados cuando caen en un período dado de pago sin importar el día de la semana en que caiga el feriado.

ARTÍCULO 12 – LAS VACACIONES

12.1 El crédito de vacaciones empieza a contar el día del contrato, aunque los empleados en prueba no tengan derecho de usarlo. Terminando el período de prueba, los empleados pueden sacar vacaciones pagadas durante los días regulares programados de trabajo.

- 12.2 El crédito de vacaciones que gana cada empleado se basa en los años de servicio según se indica abajo:

Anos de Empleo	Credito vacacional acumulado por hora
Durante el primer (1) ano	.02308 horas (6 dias por ano)
Despues de un (1) ano	.03846 horas (10 dias por ano)
Despues de cinco (5) anos	.05769 horas (15 dias por ano)
Despues de quince (15) anos	.07683 horas (20 dias po ano)

- 12.3 Pedidos de vacaciones de los empleados deben hacerse por escrito a la compañía, y no se puede usar en partes de menos de cuatro (4) horas. La compañía hará el mejor esfuerzo para conceder las vacaciones según se le pide, pero retiene el derecho de aprobar los pedidos de manera que interfieran lo mínimo posible con la cantidad de trabajo y la eficiencia de las operaciones, dándole preferencia a la antigüedad. Los pedidos de vacaciones no se negarán insensatamente.
- 12.4 El pago de cada día de vacaciones será de ocho (8) horas en la cuota salarial por hora simple de pago aplicable en vigor cuando se sacan las vacaciones.
- 12.5 En el caso de despido, el crédito total acumulado de vacaciones se pagará según la cuota básica regular del empleado dentro de 72 horas (tres días) de la fecha del despido.
- 12.6 El crédito de vacaciones no usado seguirá acumulándose año tras año. Sin embargo, si un empleado acumula más de 100 horas, la compañía puede pedir que el empleado saque unas vacaciones dentro de un período razonable de tiempo.

ARTÍCULO 13 – PAGO POR ENFERMADAD

- 13.1 El crédito por enfermedad se acumulará el día del contrato para todos los empleados según sigue:

Todos los empleados	.01924 horas (5 dias por ano)
---------------------	-------------------------------

- 13.2 Los empleados pueden usar el crédito por enfermedad para cubrir los días ausentes debido a enfer-medad o lesión para sí mismos o sus familiares.
- 13.3 Se le podrá exigir al empleado que traiga una declaración médica por escrito para calificar para el pago por enfermedad o para recibir el pago brindado por un feriado según se describe en sección 11.3.

- 13.4 Los créditos por enfermedad siguen acumulándose año tras año, y no hay límite en la cantidad de créditos por enfermedad que pueda acumular en empleado.
- 13.5 Las horas por enfermedad se pagarán según la cuota regular de pago en efecto cuando se sacó el tiempo de enfermedad.
- 13.6 En el caso de terminación de empleo, no se le pagará al empleado el tiempo de enfermedad acumulado.

ARTÍCULO 14 – LA ANTIGÜEDAD

- 14.1 La antigüedad será parte de la unidad de negociaciones y se basará en el tiempo de servicio desde la fecha más reciente de contratación. En todos los casos de despido, regreso, transferencia, promoción, preferencia de turno y programación de vacaciones, la antigüedad aquí definida se aplicará según la definición de este contrato.
- 14.2 Cualquier empleado transferido desde la unidad de negociación a una posición fuera de la unidad de negociación en la compañía, deberá por un período de tres (3) meses o menos mantener la antigüedad que habrá acumulado dicho empleado a la hora de su transferencia, pero no acumulará antigüedad mientras esté fuera de la unidad de negociaciones.
- 14.3 Los empleados acumularán antigüedad cuando se ausentan por motivos justos inclusive, pero sin limitarse a ello, enfermedad, ausencia por paternidad, servicio militar, ausencia prolongada por actividades sindicales o despidos temporales, con tal que, sin embargo, termine la antigüedad del empleado por cualquiera de los motivos siguientes:
- dimisión voluntaria;
 - despido por justa causa y no restituido a su puesto;
 - pasándose del período de ausencia prolongada o extensión aprobada de tal ausencia, a menos que se presente una excusa razonable a la compañía;
 - Dejar de responder a una llamada de regreso después de un despido temporal enviada al empleado por correo certificado, con recibo firmado y devuelto, a la última dirección que consta en el expediente de la compañía, dentro de cinco (5) días útiles del recibo de tal notificación, salvo si se presenta a la compañía una excusa razonable.
 - Jubilación voluntaria;
 - Aceptación de posición de supervisor;
 - Cuando el empleado queda sin trabajo más de 12 meses, la compañía concuerda en reunirse y conversar con el sindicato tocante a la continuidad de la antigüedad del dicho empleado.

- 14.4. La compañía le dará al sindicato una lista de antigüedad para todos los empleados, con los nombres, dirección, fecha de contratación, clasificación de empleo y la cuota del pago a la hora. La lista quedará con la compañía que la mantendrá al día todo el tiempo. Siempre que se actualice la lista, la compañía le brindará al sindicato una copia dentro de cinco (5) días.
- 14.5 Se le brindará al sindicato los detalles de las vacaciones acumuladas y los créditos por enfermedad en cada período de pago.
- 14.6 Para proteger la antigüedad del empleado, será responsabilidad del empleado mantener informada la compañía de la dirección actual postal y del número de teléfono y/o correo electrónico. El empleado debe notificarle a la compañía de cualquier cambio de dirección, por escrito, en formularios de la compañía con copias para el sindicato. Si el empleado no cumple con ello, la compañía no se responsabiliza por cualquier falta de contacto o intento de comunicación con tal empleado.
- 14.7 Los oficiales del sindicato y los auxiliares que están ocupados en el día a día en el cumplimiento de este acuerdo gozarán de superantigüedad para fines de despidos temporales y llamadas de regreso.

ARTÍCULO 15 – LAS VACANTES

- 15.1 Una vacante se define como la vacante creada por la muerte, renuncia, jubilación, dimisión, promoción de un empleado de un puesto ocupado por este acuerdo, o apertura debido a una ausencia extensa que se define como una ausencia de más de seis (6) meses.
- 15.2 Un nuevo trabajo es un dentro de la unidad de negociación que no existía anteriormente.
- 15.3 La vacantes serán llenadas de la manera siguiente: la vacante o el nuevo trabajo será anunciado por la compañía por un período de una (1) semana y la notificación en el boletín contendrá:
- (1) el título de la clasificación del puesto
 - (2) la descripción y las calificaciones para el trabajo
 - (3) el pago en el puesto, y
 - (4) el horario y número de horas.
- 15.4 Un empleado que desea ser considerado para el puesto responderá al anuncio según se describe arriba solicitando por escrito se le considere para el puesto. La solicitud

escrita se presentará al gerente general al final del expediente el día del cierre anunciado en la notificación.

- 15.5 Se le dará la vacante o el nuevo puesto al empleado con las mejores calificaciones, habilidades y desempeño pasado. Cuando estos factores son relativamente iguales, el empleado más antiguo ganará el nuevo puesto. La decisión de la compañía podrá desafiarse a través del procedimiento de quejas.
- 15.6 La decisión por un empleado se hará por escrito al solicitante premiado con una copia en el boletín y una copia para el sindicato.
- 15.7 El solicitante premiado podrá pasar por un período de prueba que no debe superar diez (10) días útiles. En cualquier momento durante los diez (10) días del período de prueba, a pedido del empleado, él/lla podrá volver a su puesto antiguo anterior sin perjuicio.

ARTÍCULO 16 – ENTRENAMIENTO

- 16.1 La compañía y el sindicato concuerdan en que es de interés para todas las partes que tengan los empleados acceso a oportunidades de entrenamiento para mejorarse a beneficio de la compañía y del empleado.
- 16.2 La compañía le proporcionará sesiones adecuadas de entrenamiento para que adquieran los empleados las habilidades necesarias para avanzar en la compañía.
- 16.3 Cuando permita el horario, la compañía hará un esfuerzo intenso para suministrar entrenamiento para todos los empleados que lo soliciten y que estén desempeñando satisfactoriamente/

ARTÍCULO 17 – LAS CLASIFICACIONES Y DESCRIPCIONES DE LOS TRABAJOS

- 17.1 Cuando la compañía establece clasificaciones nuevas o cambiadas de los trabajos, las cuotas de pago serán determinadas por un acuerdo entre la compañía y el sindicato.
- 17.2 La compañía tendrá el derecho de revisar y cambiar las descripciones del trabajo con tal que los cambios no hagan conflicto con las provisiones de este acuerdo. El gerente general consultará con los empleados durante el desarrollo de las descripciones revisadas de los trabajos. Una copia de las descripciones revisadas o cambiadas será enviada al sindicato cuando se implementen los cambios.
- 17.3 A los empleados se les dará copias de la descripción de su trabajo y se responsabilizan ellos de actualizarlo de acuerdo con esa descripción una vez que la compañía haya revisado dicha descripción con ellos.

ARTÍCULO 18 – DESPIDOS TEMPORALES

- 18.1 La compañía le dará al sindicato y al auxiliar una notificación por escrito de todos los despidos temporales previstos por lo menos diez (10) días útiles.
- 18.2 Cuando la compañía es obligada a despedir temporalmente a los empleados debido a circunstancias más allá de su control, la compañía sólo tiene la obligación de dar tanta notificación cuanta sea razonablemente posible y hará todo el esfuerzo para informarles a los empleados en cuanto sea posible. Tales circunstancias abarcan, sin limitarse a ello, casos de incendio, averías de máquinas, materiales esenciales para las operaciones no disponibles, falta de electricidad, daño a las instalaciones, huelga, o actos reales o amenazas de violencia.
- 18.3 La compañía no usará horas extra para evitar llenar una vacante.
- 18.4 La compañía no usará a empleados temporales, empleados a tiempo parcial ni empleados fuera de la unidad de negociación para evitar llenar una vacante.

ARTÍCULO 19 – PAGO POR DESPIDO INDEFINIDO

- 19.1 En el caso de un empleado con más de diez (10) años de antigüedad en la compañía se jubile a la edad después de 55 años como resultado de cambios de procedimientos como la automatización, computarización, discontinuación de una operación o parte de una operación, ese empleado recibirá un pago por despido indefinido igual a cien (\$100) dólares por cada año, o fracción correspondiente, que el empleado haya trabajado en la compañía.

ARTÍCULO 20 – LOS SALARIOS Y BENEFICIOS

- 20.1 La compañía concuerda en pagar el costo de los beneficios de la salud según la lista abajo, hasta la contribución máxima de la compañía estipulada abajo:

Durante el primer año de servicio tras el periodo de prueba		Después de completar 1 año de servicio y prueba	
La compañía por mes		La compañía por mes	
Empleado solo	\$219.31	Empleado solo	\$219.31
		Empleado/esp.*	\$449.35
		Empleado/nino	\$490.69
		Familia*	\$698.34

* Para fines de este artículo, “familia” incluye a los parceros domésticos.

- 20.2 La compañía retiene el derecho de escoger los proveedores de la salud y dental. En el caso de que los empleados estén descontentos con los cambios de la cobertura del cuidado de la salud, o se hacen responsables por contribuciones mensuales por el incremento del costo, la compañía concuerda en reunirse y conversar acerca de esos cambios.
- 20.3 Los empleados podrán optar por establecer cuentas de compensación deferida a través de la Unión de Crédito del sindicato. Para los empleados que prefieren deferir una parte de sus ganancias antes de los impuestos, la compañía concuerda con empatar las contribuciones del empleado hasta la contribución máxima de parte de la compañía de \$500 al año por empleado.
- 20.4 En vez de ofrecer cobertura, la compañía concuerda en pagar hasta \$250 al año por empleado por el costo del cuidado de la vista. Se le reembolsará por los gastos en la vista cuando presentan a la compañía un recibo y otra evidencia del gasto sufrido. Los empleados pueden solicitar una lista de gastos por adelantado, pero debe someter recibo de los costos que sufren a la compañía dentro de un mes del adelanto, o se le quitará el monto del adelanto de los cheques de pago.
- 20.5 Las cuotas del pago de los empleados quedan detalladas en el apéndice A – Salarios.

ARTÍCULO 21 – TRABAJO DEL GRUPO DE NEGOCIACIÓN

- 21.1 El trabajo del grupo de negociación no lo hará el personal supervisor, excepto en las situaciones siguientes:
- para la instrucción, enseñanza y entrenamiento de los empleados;
 - en casos de emergencia o descompuestos;
 - para el desarrollo, investigación, examen, solución de problemas, pruebas, y para determinar la seguridad;
 - para una situación temporal más allá de la habilidad de la tripulación presente, con tal que el hacer tal trabajo no le prive al miembro del grupo de negociaciones el empleo a tiempo completo y no se use para remplazar a un empleado del equipo de negociaciones;
 - para llevar a cabo la programación y otras actividades especializadas;
 - cualquier acto a favor de la seguridad o sanidad no será una violación de esta provisión.
- 21.2 El trabajo del equipo de negociaciones no lo realizará ningún otro empleado no miembro del equipo, excepto en las situaciones siguientes:
- en una base temporal a corto plazo mientras se reclute a un empleado para el equipo de negociaciones regular;
 - cuando un empleado del equipo llame alegando enfermedad o se saque una ausencia prolongada.

- 21.3 En ningún caso se eliminará el trabajo del equipo de negociaciones, ni se reducirá, reemplazará, o será afectado negativamente, con el uso de agencias externas de empleo, y otras formas de subcontratos, trabajadores de subcontratistas, con la excepción del contrato que tiene la compañía con la East Bay Conservation Core (EBCC) para dos puestos del nivel 1. Se entiende que la compañía tendrá el derecho de usar contratistas externos para el mantenimiento, reparación, construcción, trabajo de modificación de las instalaciones u otras necesidades especializadas. Los subcontratos no se usarán como subterfugio para reducir las oportunidades de empleo para los empleados actuales. Esto garantiza que podemos continuar nuestro contrato con EBCC.

ARTÍCULO 22 – LAS AUSENCIAS PROLONGADAS

- 22.1 Según las necesidades de trabajo de la compañía, los empleados pueden conseguir ausencias prolongadas personales, sin pago, por un período de menos de noventa (90) días civiles sin perder antigüedad. De mutuo acuerdo entre la compañía y el empleado, se podrá obtener una extensión.
- 22.2 Un empleado que busque pagos en ausencia prolongada deberá solicitarlo por escrito a la compañía.
- 22.3 La compañía seguirá con los pagos de beneficios el primer mes que el empleado salga en la ausencia aprobada.
- 22.4 Ausencia militar: cualquier empleado que entre en las Fuerzas Armadas de Estados Unidos y regresa durante el período de este contrato tendrá el derecho de reinstalación de acuerdo con las provisiones de los estatutos federales pertinentes.
- 22.5 Varios: una ausencia prolongada no será concedida para que el empleado consiga trabajo en otra parte, o por trabajo por cuenta propia, a menos que la compañía lo acepte por escrito.
- 22.6 Si al final de la ausencia prolongada no hay trabajo disponible para el empleado porque lo hubieran despedido temporalmente según los términos de este acuerdo, excepto por la ausencia, él/lla saldrá de despido temporal directamente.
- 22.7 En el caso de que cualquier reglamento legal o gubernamental requiera algún pago de la compañía por beneficios que reemplazarían, suplirían, o modificarían los beneficios de salud y bienestar, dentales u otros beneficios previstos bajo este acuerdo, la compañía y el sindicato se reunirán para discutir las opciones.
- 22.8 Cualquier empleado que busque una ausencia prolongada de su trabajo por buenos motivos, que incluyen el jurado y ausencia por paternidad/maternidad, le darán a la compañía un aviso previo por escrito.
- 22.9 Ausencia para funeral: el empleado recibirá tres (3) días libres con pago en el caso de la muerte de un miembro de la familia inmediata.

- 22.10 La compañía concuerda en seguir los requisitos del Acta de los Derechos Familiares del Estado de California (CFRA), del Acta Federal de la Ausencia Médica Familiar (FMLA), y del Acta Federal de Norteamericanos Incapacitados, aún si la compañía no está sujeta a estas leyes. Las partes concordan, exhibiendo en el boletín las notificaciones requeridas que los empleados tendrán toda la notificación exigida por la ley.
- 22.11 Ausencia Médica Familiar: los empleados que busquen tiempo libre por el nacimiento o adopción de un niño, necesidades médicas familiares o personales, tiene derecho de hasta doce (12) semanas de ausencia sin pago de acuerdo con el CFRA y el FMLA. Los empleados le darán notificación previa por escrito, cuando sea posible, de la intención de sacarse ausencia médica familiar.
- 22.12 Al completar cualquier ausencia según el CFRA/FMLA, tal empleado regresará a su puesto anterior y al salario de la época de su regreso, y sin pérdida ni perjuicio hacia cualquier derecho suyo o privilegio correspondiente. La antigüedad también continuará acumulándose durante tales ausencias.
- 22.13 Ausencia sindical: a pedido del sindicato, los empleados recibirán ausencias prolongadas sin pago por actividades sindicales. El sindicato debe darle a la compañía por lo menos dos (2) semanas de aviso previo por escrito cuando se necesita una ausencia. Las ausencias prolongadas por el sindicato no pueden ser por más de cinco (5) días, y no más de dos (2) veces al año civil. Los empleados en ausencia sindical acumularán servicio durante el período de su ausencia. No más de dos (2) empleados a la vez pueden salir en esa ausencia. La mayor cantidad de días que podrá usar un empleado en ausencias sindicales durante cualquier período rodante de doce meses es de diez (10) días.

ARTÍCULO 23 – LA SEGURIDAD Y LA SALUD

- 23.1 La compañía se compromete en ofrecer un lugar de empleo seguro y saludable para los empleados.
- 23.2 La compañía tendrá y usará maquinaria segura, que abarcará, sin limitarse a ello:
- guantes protectores,
 - lentes protectoras,
 - máscaras para el polvo,
 - tapones para el oído.
- 23.3 La compañía adoptará y usará métodos y procesos diseñados para la seguridad del lugar de trabajo, y hará todo lo necesario para proteger la vida, la salud y la seguridad de los empleados y mantendrá los servicios médicos y de primeros auxilios de acuerdo con la OSHA (organización de seguridad en el trabajo). La compañía compondrá y mantendrá bien el lugar de trabajo para rendirlo seguro.

- 23.4 Los empleados cooperarán plenamente para mantener un lugar de trabajo seguro y saludable, ayudando a mantener las zonas de trabajo ordenadas y limpias e informándole al Comité de Seguridad de cualquier impedimento, peligro, problema sanitario u otro problema de salud y seguridad que aparezca.
- 23.5 Un Comité Unido de la Seguridad, consistente de los empleados y de la compañía se reunirá mensualmente para discutir temas relacionados con la salud y la seguridad. Se les ruega a los empleados que expresen sus preocupaciones, y nunca se les disciplinará por ello.
- 23.6 No se disciplinará a ningún empleado ni se lo despedirá por no desempeñar ninguna tarea que se cree razonablemente creará un problema real o aparente para el empleado o sus compañeros.

ARTÍCULO 24 – DISCIPLINA, SUSPENSIÓN Y DESPIDO

- 24.1 Los empleados que no han terminado el período de prueba podrán ser disciplinados o despedidos por decisión de la compañía.
- 24.2 Los empleados que han terminado su período de prueba no se disciplinarán, suspenderán ni despedirán salvo justa causa.
- 24.3 Los empleados despedidos o disciplinados sin pago que se reintegran tienen derecho a pago retroactivo desde la hora y fecha de la suspensión y despido limitado al máximo de la cantidad del salario que los empleados hubieran ganado de la compañía, durante los períodos respectivos, menos cualquier desempleo u otra compensación por servicios personales que el empleado podrá haber recibido con esfuerzos diligentes para encontrar trabajo. Tal empleado tendrá derecho también a todos los otros beneficios como los feriados y vacaciones, seguro y jubilación, como los empleados regulares de ese período.
- 24.4 La disciplina, suspensión y despido serán sujetos al procedimiento de quejas según se estipula aquí.
- 24.5 Se disciplinará al empleado (a) al tiempo en que cometió la infracción o (b) dentro de cinco (5) días desde la hora en que llega a saber la compañía de la alegada infracción, a menos que se necesite más tiempo para terminar la investigación de los hechos. En este caso, la compañía debe participarle al sindicato de la investigación al cabo de cinco días.
- 24.6 La compañía debe pasarle al sindicato una copia de cualquier aviso, reprensión, disciplina o suspensión que hagan parte de su expediente, o si se necesita tiempo, dentro de cinco (5) días de tomarse tales acciones.
- 24.7 Para asegurar un examen rápido, cualesquiera quejas que resulten de acción disciplinar deben hacerse dentro de treinta (30) días útiles después de dicha acción o notificación de tal acción, salvo si la

compañía y el sindicato concuerdan mutuamente por escrito en extender el tiempo.

- 24.8 Tras firmar este acuerdo, todas las acciones disciplinarias anteriores hacia los empleados no se considerarán en uso en cualquier acción disciplinar futura.
- 24.9 No se puede disciplinar a los empleados más de una vez por la misma ocurrencia de una infracción.
- 24.10 Las acciones disciplinarias serán progresivas (vea sección 24.11) excepto si la infracción es tan grande que una dimisión inmediata es necesaria. Cuando la compañía concluye que la conducta de un empleado justifica la dimisión, el empleado será suspendido primero sin pago por un período de cinco días útiles o más y la notificación al sindicato debe seguir.
- 24.11 La disciplina progresiva requiere por lo menos dos avisos por escrito anteriores a la suspensión, y por lo menos una suspensión antes de la dimisión.
- 24.12 Los pasos que llevan a cualquier acción disciplinar deben basarse en infracciones que sucedieron dentro de un período de doce (12) meses rodantes.
- 24.13 Durante el período de cualquier suspensión, el empleado podrá pedir una reunión con un representante de la compañía y tener la representación del sindicato en esa reunión.
- 24.14 Siempre que hay una reunión disciplinar, el empleado tendrá un auxiliar del sindicato presente. Siempre que un empleado tiene una sospecha razonable que la disciplina y otras consecuencias adversas podrán resultar de los que él/lla diga, el empleado tiene el derecho de tener un auxiliar del sindicato presente o un representante también (según la decisión de NLRB vs. Weingarten, Inc. 420 US 251, 88 LRRM 2689).
- 24.15 Para acciones disciplinarias progresivas solamente, una violación de la sección 24.14 anulará o invalidará esa infracción.

ARTÍCULO 25 – LA QUEJA POR FALTA DE RESPETO

- 25.1 En el artículo 2 de este acuerdo, la compañía ha anticipadamente concordado en que los gerentes y supervisores tratarán a los empleados de acuerdo con los patrones de respeto generalmente aceptados en el trabajo. Específicamente, en el plantel de la compañía o estando en negocios de la compañía, los gerentes y supervisores no se portarán de manera intimidante, amenazadora, ofensiva o humillante hacia los empleados. Cuando un empleado cree que recibió un trato que viola esta directiva, el empleado puede solicitar que el sindicato entable una Queja de Respeto a favor del empleado.
- 25.2 El sindicato entablará la queja de respeto directamente con el gerente general dentro de cuarenta y ocho (48) horas del presunto incidente, salvo seria explicación en un

retraso. Se redactará la queja de respeto y se describirán los hechos y circunstancia de la infracción y se explicará como la directiva de la sección 25.1 resultó violada.

- 25.3 Dentro de cinco (5) días del recibo de la queja de respeto escrita (o como se acorde mutuamente), los representantes del sindicato se reunirán con el gerente general y harán un esfuerzo sincero de identificar el curso de la acción que tomará el gerente general que se espera podrá mejorar o resolver la situación. El gerente general considerará las recomendaciones del sindicato en buena fe. Será prerrogativa del gerente general determinar si el individuo que cometió la infracción será disciplinado o dimitido o no.
- 25.4 La respuesta del gerente general será sometida al oficial del sindicato por escrito dentro de tres (3) días útiles de la fecha de la reunión llevada a cabo según la sección 25.3 arriba.
- 25.5 Los empleados involucrados en las reuniones por la queja de respeto, estando en el plantel durante su turno de trabajo programado regularmente recibirá el pago por las horas autorizado por el gerente general o su representante. Tales límites de horas deberán ser razonables.
- 25.6 Las quejas de respeto no se pueden apelar a la sección 26 de este acuerdo, los procedimientos de las quejas.

ARTÍCULO 26 – EL PROCEDIMIENTO PARA LAS QUEJAS

- 26.1 La compañía y el sindicato prometen sus esfuerzos activos, agresivos y constantes para asegurar soluciones prontas a las solicitudes, quejas y denuncias, y concuerdan en que la mayoría de las disputas pueden, deben y serán resueltas en discusiones orales. En los pocos casos en que tal solución no se consigue, se seguirá este procedimiento para las quejas.
- 26.2 Este artículo tiene como fin ofrecer un procedimiento ordenado para la solución de quejas que no se pueden resolver con discusiones orales. Una queja es una declaración específica de este acuerdo. Una queja existirá cuando un empleado, empleados o el sindicato sevan tal materia de acuerdo con los procedimientos siguientes. Para que se consideren, se deben reportar todas las quejas, y la compañía debe examinarlas dentro de un período de treinta (30) días útiles desde la fecha que aparece el problema, o no se considerará el tema como materia para el procedimiento de quejas subsecuentemente.

Paso 1

- 26.3 a) Si un empleado o grupo de empleados tiene una queja, no habrá interrupción y obstáculos en el trabajo, sino un esfuerzo serio para resolver las diferencias discutiéndose los problemas verbalmente con el supervisor. El empleado o los empleados verbalmente presentarán el problema al supervisor apropiado, y los partidos harán todo esfuerzo razonable para llegar a una solución satisfactoria a través de la discusión.

- b) Las quejas tocantes a las directrices generales, casos disciplinarios de suspensión o dimisión, o los que afectan a los empleados de más de una clasificación se podrán someter directamente al gerente general de parte del sindicato.

Paso 2

- 26.4 Si no se alcanza una solución pronto con el supervisor, el empleado o el sindicato llevará la queja al gerente general dentro de cinco (5) días útiles de la decisión verbal del supervisor. Para apelar al gerente general, la queja debe reducirse a la escritura, en formularios de quejas del sindicato, y la someterá el auxiliar del sindicato al gerente general. La queja escrita debe mencionar como se violó el acuerdo y/o los hechos y circunstancias del caso, además del alivio o remedio deseado.
- 26.5 Dentro de cinco (5) días útiles del recibo de la queja escrita (o según se acordó mutuamente), el auxiliar jefe, el auxiliar y el gerente general se reunirán y harán un esfuerzo sincero para llegar a una solución satisfactoria. La respuesta del gerente general será presentada al auxiliar jefe por escrito dentro de cuatro (4) días útiles de la fecha de la reunión.
- 26.6 Si la compañía no presenta una respuesta según el paso 2, la queja será automáticamente incumplimiento a favor del empleado.

Paso 3

- 26.7 Si el empleado no queda satisfecho con la respuesta del gerente general dada según la sección 26.5 arriba, se puede llevar la queja a los Servicios de Solución de Disputas de Berkeley (BDRS). El sindicato debe someter los apelos al BDRS por escrito al gerente general dentro de quince (15) días de la fecha de la respuesta de la compañía en la sección 26.5 arriba. Si no se solicita dentro del período de quince (15) días, la última decisión será la final y obligatoria para ambas partes.
- 26.8 Para favorecer una pronta solución, el sindicato y la compañía intentarán programar una audiencia con el BDRS en cuanto sea posible, y cada parte tendrá derecho a sólo un rechazo de una fecha que el BDRS ofrece para programar la mediación.
- 26.9 Si la compañía deja de comparecer a la audiencia con el BDRS, las partes declararán la queja nula y inválida para todos los fines, y la queja no tendrá más seguimiento.
- 26.10 Si la parte de la queja deja de comparecer a la audiencia con el BDRS, las partes declararán la queja nula e inválida para todos los fines, y la queja no tendrá más seguimiento.

Paso 4

- 26.11 Si en la audiencia con el BDRS no se resuelve el conflicto, se puede llevar la queja al arbitraje. El sindicato debe someter el apelo al arbitraje al gerente general dentro de quince (15) días de la fecha de la audiencia con el BDRS. Si no se apela al

arbitraje dentro de un período de quince (15) días, la última decisión de la compañía será al final y obligatoria para ambas partes.

- 26.12 Dentro de diez (10) días después de la notificación del apelo al arbitraje, las partes acordarán en acudir a un árbitro. Si no concuerdan con cuál árbitro, solicitarán al Servicio de Mediación y Conciliación Federal (FMCS) para someter las quejas a un panel de nueve (9) árbitros calificados, según los procedimientos establecidos por el FMCS. Cualquiera de las partes puede rechazar a un (1) panel de árbitros y pedir a otro. Los representantes de las partes elegirán al árbitro por acuerdo, o faltando el acuerdo, alternadamente tacharán los nombres de la lista de panelistas, con la parte que solicitó el arbitraje tachando el primer nombre, así seleccionando el último nombre que queda para servir de árbitro.
- 26.13 El árbitro no tendrá el poder de agregar, quitar, ni de ninguna manera modificar los términos de este acuerdo. El árbitro tendrá sólo autoridad de interpretar y aplicar las provisiones específicas de este acuerdo que constituirá la única base sobre la cual se rendirá la decisión del árbitro. Respecto a la acción disciplinar, inclusive la dimisión, el árbitro está limitado a determinar si tal acción fue por causa justa. Será responsabilidad del árbitro rendir una decisión al final de la audiencia.
- 26.14 El árbitro otorgará los salarios anteriores sin pasar de lo máximo del total de salarios que el empleado hubiera ganado de su empleo en la compañía durante el período que pasó sin salario, menos la compensación de desempleo u otra por servicios personales que el empleado puede haber recibido de cualquier fuente durante ese período, o podrá haber recibido con otros esfuerzos en búsqueda de empleo.
- 26.15 El costo del arbitraje será compartido igualmente entre el sindicato y la compañía. Cada parte cargará con el gasto de sus propios representantes, testigos, y la preparación y presentación de su propio caso.
- 26.16 Si la compañía deja de venir al arbitraje, la decisión será incumplimiento a favor del empleado, y tal decisión será la final y vinculante para ambas partes.
- 26.17 Si la parte que se queja deja de comparecer al arbitraje, las partes declararán la queja nula e inválida para todos los fines, y la queja no tendrá más seguimiento.
- 26.18 No se recurrirá a ningún arbitraje por queja que no se haya adecuadamente procesado a través de todos los pasos anteriores por escrito entre la compañía y el sindicato.
- 26.19 Ambas partes se atenderán a los límites establecidos de tiempo para cada paso delineados en el procedimiento arriba, salvo acuerdo mutuo por escrito entre las partes tocante a la extensión del tiempo o la eliminación de cualquier paso. Un pedido de extensión desde cualquiera de las dos partes del límite del tiempo previsto aquí por causa justificada (como enfermedad de un representante o testigo importante), no se negará indebidamente de ninguna de las partes.

26.20 Cualquier decisión sobre una queja o reclamación, que no apeló el sindicato desde ninguno de los pasos previos al próximo paso dentro de los límites especificados de tiempo (a menos que se descarte el límite de tiempo o se modifique con un acuerdo mutuo de ambas partes), se considerará decisiva en base a la última decisión y no sujeta a seguimiento posterior.

26.21 En ningún caso constituirá tal inculplimiento de una queja, por no actuar dentro de los límites de tiempo, un antecedente en la solución de quejas futuras.

26.22 Las actividades de un auxiliar que representa a un empleado en una queja no interferirán con su trabajo normal o con el de otros empleados. Siempre que las actividades de un empleado interfieren con su trabajo normal o con el de otros empleados, el gerente general o su sustituto debe aprobar esas actividades anticipadamente y no se negarán sin motivo. Los auxiliares involucrados en quejas en el plantel durante su turno de trabajo regularmente programado recibirá el pago por el tiempo aprobado por el gerente general o su sustituto.

ARTÍCULO 27 – CAMBIO EN EL MÉTODO DE PAGOS

27.1 No habrá cambio en el método de pagos para cualquiera de los empleados cubiertos por este acuerdo sin negociaciones previas.

ARTÍCULO 28 – INFORMACIÓN PARA EL SINDICATO

28.1 La compañía le brindará al sindicato toda la información importante y los datos necesarios al sindicato como representante en la negociación colectiva de los empleados para salvaguardar el contrato y para preparar las negociaciones según este acuerdo o en miras del establecimiento de un nuevo acuerdo subsiguiente.

28.2 La compañía le dará la importante información solicitada dentro de diez (10) días del pedido cuando sea practicable.

Artículo 29 – Compensación por incapacidad y seguro por desempleo

29.1 La compañía mantendrá seguro de desempleo y seguro de compensación por incapacidad laboral todo el tiempo.

29.2 Los empleados le darán parte de todas las lesiones, aunque mínimas, al supervisor o al gerente general que le informará al auxiliar sindical del taller.

ARTÍCULO 30 – ALCANCE DEL ACUERDO (COSTUMBRES PASADAS)

- 30.1 Todos los beneficios vigentes, condiciones de empleo y prácticas que benefician a los empleados y que no están específicamente cubiertas en este acuerdo seguirán en vigor.
- 30.2 Si un empleado cree que la compañía ha interrumpido una cláusula o práctica del empleo que era benéfica y que no está específicamente declarada en este acuerdo, el empleado puede recurrir al pro- cedimiento de quejas de este acuerdo.
- 30.3 Este acuerdo suplanta todos los contratos y acuerdos que sean aplicables a las operaciones previstas por este acuerdo. Este acuerdo constituye un pacto completo e íntegro entre las partes y concluye las negociaciones colectivas (salvo si específicamente previsto en este acuerdo) por el término de este acuerdo.
- 30.4 No se variará ni enmendará este acuerdo por trato oral. Salvo en lo que está previsto en este acuer- do, la falta de cualquiera de las partes a cualquier hora o de vez en cuando en ejercer cualquier dere- cho bajo el contrato o en insistir en la estricta adherencia a sus directivas no afectará el derecho de cualquiera de las partes de ejercer cualquier derecho o insistir en la obediencia estricta de ahí en adelante.
- 30.5 En el caso de que cualquier legislación estatal o federal, reglamento gubernamental o decisiones de las cortes causen la invalidez de cualquier artículo o párrafo de este acuerdo, todos los otros artícu- los y párrafos no invalidados seguirán plenamente vigentes y en efecto.

ARTÍCULO 31 – VARIOS

- 31.1 El sindicato tendrá autorización para tener reuniones en la sala de descanso tras aviso y aprobación previos de la compañía. Las reuniones no harán conflicto con el horario de trabajo de los trabajado- res. La compañía hará acomodaciones razonables para asegurar la privacidad para tratarse los asun- tos privados del sindicato.
- 31.2 El costo de la impresión de este acuerdo y de la traducción al idioma nativo de cada empleado será repartido por igual entre la compañía y el sindicato.
- 31.3 La compañía dispondrá del equipo siguiente y mantenerlo limpio según los reglamentos de OSHA de California:
- la ropa de trabajo (guardapolvo, mono o equivalente)
 - guantes
 - impermeables
- 31.4 Después de terminar y aprobar el período de prueba, la compañía le dará cien dólares (\$100) al em-pleado que trabaje en el patio para comprarse botas.

- Al firmarse este contrato, todos los trabajadores del patio recibirán \$100 para comprarse botas cada 12 meses.
 - Dentro de dos (2) semanas después de darse los \$100, los trabajadores del patio que lleguen al trabajo sin las botas adecuadas podrán ser disciplinados.
- 31.5 La compañía hará un intento razonable para comprar todo equipo y aparatos de fábricas con sindicatos cuando sea práctico.
- 31.6 La compañía pagará los cursos de Inglés como Segunda Lengua (ESL, ahora ELD) para todo trabajador a tiempo completo que termine tal curso. La compañía pagará \$500 como un « bonus » después de completando el curso.
- 31.7 Otros beneficios ofrecidos por la compañía serán:
- depósito directo de los cheques,
 - los empleados que lo soliciten podrán conseguir que se incluya su nombre en la membresía de Costco durante el período de inscripción que será anunciado.
- 31.8 Otros beneficios ofrecidos por la compañía serán:
- membresía en una Sociedad de Crédito (Credit Union),
 - correo electrónico gratis,
 - IRA (plan de jubilación) a través de la Sociedad de Crédito,
 - Guía legal gratis.
- 31.9 Empleados quien gana el licencia de manejar Clase A o B recibirá un “bonus” de \$500

ARTÍCULO 32 – CONFORMIDAD CON LAS LEYES FEDERALES Y ESTATALES

- 32.1 Nada contenido aquí excluirá la compañía de ejercer todos sus derechos bajo la ley de ausencia familiar y médica, el Acta de Seguridad y Salud en las Ocupaciones (OSHA), el Acta del Ciudadano con Incapacidades, el Título VII del Acta de los Derechos Civiles de 1992, el Acta de los Derechos Civiles de 1871, el Acta de Discriminación en el Empleo por la Edad, y otra legislación y doctrinas legales al respecto; con tal que, sin embargo, cualquier disputa acerca y alegada ruptura de parte de la compañía de sus obligaciones bajo tales legislación y doctrinas legales sean sujetas al artículo 26 de las quejas, de este acuerdo.
- 32.2 No obstante eso, el empleado y el sindicato no excluirán ejercer su derecho de seguir cualquier otro recurso legal o remedio al cual tienen derecho.

ARTÍCULO 33 – DERECHO DE ENMENDAR Y COMPLEMENTAR

- 33.1 Las partes concuerdan en que este acuerdo puede enmendarse y complementarse con consentimiento mutuo de las partes por escrito a cualquier hora durante su término.

ARTÍCULO 34 – EL VENCIMIENTO DEL ACUERDO (TERMINACIÓN)

- 34.1 Este acuerdo tendrá efecto desde la fecha especificada en el Preámbulo de este acuerdo y seguirá en pleno vigor y efecto hasta el 30 de junio de 2003. Se renovará de año en año después de eso, a menos que se dé notificación escrita del deseo de modificar o terminar el acuerdo de cualquiera de las partes a la otra no menos de sesenta (60) días antes de caducar.
- 34.2 En el caso de que la compañía pierda su contrato con la ciudad de Berkeley por cualquier motivo, este acuerdo será nulo e inválido. La compañía concuerda en notificar al sindicato dentro de 24 horas sobre cualquier discusión de una terminación de este contrato.
- 34.3 Vencimiento del acuerdo: si las negociaciones no terminan antes de la fecha de vencimiento, terminará todo el contenido de este acuerdo, a menos que se extienda por acuerdo escrito entre las partes.
No seguirá en vigor ni en efecto ninguna obligación impuesta en la compañía, o incidente relacionado con las directrices o prácticas, después del vencimiento de este acuerdo, excepto los beneficios monetarios de los empleados acumulados hasta la fecha del vencimiento del contrato. La compañía puede ejercer sus derechos retenidos bajo este artículo sin aviso previo al, o negociación con, el sindicato

APÉNDICE A – SALARIOS

Los salarios por hora según nivel de clasificación y años de servicio

Los empleados de la compañía al contratarse entran en tres niveles de clasificación:

Nivel 1 es el de entrada con un salario básico de \$ 10.15 la hora, e incluye los siguientes puestos:

Motoristas de elevadora I
Pesador principal
Dwight-King
Auxiliar de reciclaje
Organizador del papel
Organizador de contenedores

El nivel 2 es el intermedio con un salario básico de \$12.40 la hora, y abarca los siguientes puestos:

Primer motorista de elevadora II
 Primer motorista de elevadora mayor
 Primer motorista de cargadora
 Primer asistente de empacadora
 Primer gerente/pagador de oficina
 Nivel secundario 2

El nivel 3 es el más alto con un salario básico de \$15.40 la hora e incluye los puestos siguientes:

Baler operator
 Truck driver
 Roll-off Truck Driver

SALARIOS

LEVEL 1		LEVEL 2		LEVEL 3	
BASE RATE	\$10.15	BASE RATE	\$12.40	BASE RATE	\$15.40
AFTER 1 YEAR	\$10.65	AFTER 1 YEAR	\$12.65	AFTER 1 YEAR	\$15.65
AFTER 2 YEARS	\$10.90	AFTER 2 YEARS	\$12.90	AFTER 2 YEARS	\$15.90
AFTER 3 YEARS	\$11.15	AFTER 3 YEARS	\$13.15	AFTER 3 YEARS	\$16.15
AFTER 4 YEARS	\$11.40	AFTER 4 YEARS	\$13.40	AFTER 4 YEARS	\$16.40
AFTER 5 YEARS	\$11.65	AFTER 5 YEARS	\$13.65	AFTER 5 YEARS	\$16.65
AFTER 6 YEARS	\$11.90	AFTER 6 YEARS	\$13.90	AFTER 6 YEARS	\$16.90
AFTER 7 YEARS	\$12.15	AFTER 7 YEARS	\$14.15	AFTER 7 YEARS	\$17.15
AFTER 8 YEARS	\$12.40	AFTER 8 YEARS	\$14.40	AFTER 8 YEARS	\$17.40

