

ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

entre

Garment Worker Center

y

**Office & Professional Employees International Union,
Local No. 30, AFL-CIO**



**Del 1 de Enero de 2024 al 31 de Diciembre de 2026
(Apertura salarial no antes del 4 de Noviembre de 2025)**

TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|---|----|
| ACUERDO | 2 |
| ARTÍCULO 1 - PREÁMBULO | 2 |
| ARTÍCULO 2 - RECONOCIMIENTO | 2 |
| ARTÍCULO 3 - SEGURIDAD Y RETENCIÓN DE CUOTAS DE LA UNIÓN | 2 |
| ARTÍCULO 4 - REPRESENTACIÓN DE LA UNIÓN Y ACCESO | 3 |
| ARTÍCULO 5 - DERECHOS DE LA DIRECCIÓN | 3 |
| ARTÍCULO 6 - NO DISCRIMINACIÓN | 4 |
| ARTÍCULO 7 - ANTIGÜEDAD, DESPIDO Y REINCORPORACIÓN | 4 |
| ARTÍCULO 8 - HORARIO DE TRABAJO | 6 |
| ARTÍCULO 9 - TRABAJO REMOTO | 7 |
| ARTÍCULO 10 - HORAS EXTRAS | 7 |
| ARTÍCULO 11 - PERIODOS DE COMIDA Y DESCANSOS | 7 |
| ARTÍCULO 12 - PERMISOS DE AUSENCIA | 8 |
| ARTÍCULO 13 - PERMISO FAMILIAR REMUNERADO | 8 |
| ARTÍCULO 14 - PERMISO PARENTAL | 9 |
| ARTÍCULO 15 - PERMISO POR DUELO | 9 |
| ARTÍCULO 16 - SERVICIO DE JURADO | 9 |
| ARTÍCULO 17 - PERMISO POR ELECCIONES | 9 |
| ARTÍCULO 18 - DISCIPLINA Y DESPIDO | 9 |
| ARTÍCULO 19 - PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN Y ARBITRAJE | 10 |
| ARTÍCULO 20 - SALARIOS | 13 |
| ARTÍCULO 21 - VACACIONES | 14 |
| ARTÍCULO 22 - DÍAS FESTIVOS REMUNERADOS | 15 |
| ARTÍCULO 23 - PERMISO REMUNERADO POR ENFERMEDAD Y CUIDADO DE FAMILIARES | 15 |
| ARTÍCULO 24 - GASTOS DE VIAJE | 15 |
| ARTÍCULO 25 - VEHÍCULOS PERSONALES | 16 |
| ARTÍCULO 26 - COBERTURA DEL SEGURO MÉDICO | 16 |
| ARTÍCULO 27 - PLAN DE JUBILACIÓN CAL SAVER | 16 |
| ARTÍCULO 28 - DESARROLLO PROFESIONAL | 16 |
| ARTÍCULO 29 - REMUNERACIÓN POR ENTRENAMIENTO | 16 |
| ARTÍCULO 30 - DÍAS DE BALANCE DE VIDA/BIENESTAR | 16 |
| ARTÍCULO 31 - TABLEROS DE ANUNCIOS | 16 |
| ARTÍCULO 32 - COMITÉ DE GESTIÓN LABORAL | 17 |
| ARTÍCULO 33 - NO HUELGA NO CIERRE PATRONAL | 17 |
| ARTÍCULO 34 - CLÁUSULA DE SALVEDAD | 17 |
| ARTÍCULO 35 - DURACIÓN | 17 |

ACUERDO

Este acuerdo de negociación colectiva (“Acuerdo”), se celebra entre The Garment Worker Center (GWC), en lo sucesivo denominado el “Empleador”, y Office and Professional Employees International Union, Local 30, AFL-CIO, en lo sucesivo denominado la “Unión”.

ARTÍCULO 1 - PREÁMBULO

Sección 1. El propósito de este Acuerdo es establecer un entendimiento entre el Empleador, sus empleados de la unidad de negociación y la Unión, para establecer una relación equitativa y armoniosa que le permita al Empleador prosperar y operar eficientemente mientras proporciona a los empleados buenos salarios y condiciones de trabajo de acuerdo con el lenguaje de este Acuerdo, y para facilitar ajustes ordenados de reclamos, quejas y disputas que puedan surgir de vez en cuando entre el Empleador y la Unión.

Sección 2. El espíritu de este Acuerdo es uno por el cual el Empleador tratará a sus empleados honesta y justamente, consistente con los principios de negocios sanos de acuerdo con el lenguaje de este Acuerdo. Los empleados corresponderán desempeñando sus funciones con diligencia, competencia y honestidad. La unión tratará con el patrón y los empleados honesta y justamente, de acuerdo con el lenguaje y el espíritu de este acuerdo. El presente Acuerdo se celebra en consideración al cumplimiento mutuo y de buena fe del mismo por las partes.

ARTÍCULO 2 - RECONOCIMIENTO

El Empleador reconoce a la Unión, sus agentes y representantes designados, y sus sucesores como el único agente de negociación colectiva en nombre de todos los empleados del Empleador en las siguientes clasificaciones con respecto a salarios, horas y condiciones de trabajo: Organizador de Campañas, Administrador de Casos, Coordinador de Coaliciones, Gerente de Comunicaciones, Gerente de Subvenciones, Gerente de Desarrollo de Fuerza Laboral, Organizador Líder, Organizador de Desarrollo de Liderazgo, Organizador de Miembros, Coordinador de Apoyo a Miembros, Asistente de Oficina, Gerente de Operaciones, Abogado de Planta 1, Abogado de Planta 2, Organizador de Jóvenes, Paralegal y Coordinador de Datos.

Quedan excluidos de la unidad de negociación los trabajadores de confección contratados suministrados por la cooperativa Sunrise Strategies LLC, los empleados confidenciales, los empleados directivos, los guardias y los supervisores, tal y como se definen en la Ley Nacional de Relaciones Laborales. El uso de personal contratado no resultará en la pérdida de empleo por parte del personal empleado.

ARTÍCULO 3 - SEGURIDAD Y RETENCIÓN DE CUOTAS DE LA UNIÓN

Sección 1. Todos los empleados del Empleador sujetos a los términos de este Acuerdo deberán, como condición para continuar en el empleo, convertirse en miembros de la Unión y permanecer en ella a partir del trigésimo primer (31) día de su empleo. La membresía a la Unión es requerida sólo en la medida en que los empleados deban pagar ya sea (1) la cuota de

iniciación de la Unión (si aplica) y las cuotas periódicas, o (2) las cuotas de servicio para los no miembros u objetores de acuerdo con la ley aplicable según lo dispuesto por la Unión.

Una vez recibida la tarjeta de autorización proporcionada por la Unión y firmada por el empleado, el Empleador deducirá del salario del empleado las cuotas apropiadas y las enviará mensualmente a la Unión.

- Sección 2. Las contribuciones voluntarias solicitadas por un empleado para el Fondo de la Voz del Electorado de J. B. Moss se deducirán de la paga del empleado y se remitirán a la Unión como tales una vez que el Empleador reciba la tarjeta de autorización correspondiente proporcionada por la Unión.
- Sección 3. La Unión mantendrá al Empleador indemne de las acciones tomadas para cumplir con las obligaciones financieras de los empleados descritas anteriormente.

ARTÍCULO 4 - REPRESENTACIÓN DE LA UNIÓN Y ACCESO

- Sección 1. La Unión tendrá derecho a un máximo de tres (3) delegados con el fin de proporcionar representación y orientación a sus miembros. Si una reunión es a petición del Empleador, el delegado será compensado por el Empleador. El delegado será notificado cuando se contrate a un nuevo empleado de la unidad de negociación. El delegado se reunirá con el/los nuevo(s) empleado(s) en los 15 días siguientes a su contratación. El delegado podrá hacer una presentación a los nuevos empleados sobre sus derechos y beneficios contractuales durante al menos 15 minutos en horario remunerado. La reunión se coordinará con la dirección.

La unión proporcionará una lista de delegados activos al Empleador y actualizará la lista según sea necesario. Si la reunión es a petición del Empleador, el delegado será compensado por el Empleador.

- Sección 2. La Unión será responsable de proporcionar entrenamiento y supervisión a todos los delegados. Una vez al año, la Unión solicitará la liberación de todos los delegados para asistir al Seminario de Entrenamiento de Delegados de la Unión. La Unión avisará con suficiente anticipación al Empleador para asegurar que todos los delegados puedan asistir.
- Sección 3. A los representantes de la Unión, incluyendo a los Agentes de Negocios y demás personal, se les permitirá el acceso a la propiedad del Empleador con previo aviso de la visita y no interferirán con los negocios del Empleador.

ARTÍCULO 5 - DERECHOS DE LA DIRECCIÓN

- Sección 1. Todos los asuntos relacionados con la gestión de la oficina y la administración comercial de la misma y la dirección de la fuerza laboral, incluidos, entre otros, el derecho a suspender, disciplinar o despedir por causa justa, despedir por falta de trabajo o retirar personal, promulgar y hacer cumplir normas y reglamentos razonables, determinar los productos, procesos y alcance de los servicios que se prestarán, los tipos y cantidades de equipos y materiales que se usarán, establecer los títulos de los puestos de trabajo y los métodos de

operación, corresponden exclusivamente al Empleador, sujeto únicamente a los términos del presente Acuerdo. Todas las funciones, poderes, derechos y autoridad que el Empleador no haya delegado o modificado específicamente sujetos a los términos de este Acuerdo se reconocen como retenidos por el Empleador y no se interpretarán como excluyentes de otras prerrogativas no enumeradas en esta Sección.

ARTÍCULO 6 - NO DISCRIMINACIÓN

Ni la Unión ni el Empleador, en el cumplimiento de sus obligaciones bajo este Acuerdo, discriminarán ilegalmente a ningún empleado basándose en cualquier característica legalmente protegida bajo la ley Federal, Estatal y/o Local.

ARTÍCULO 7 - ANTIGÜEDAD, DESPIDO Y REINCORPORACIÓN

Sección 1. Definición de Antigüedad

La antigüedad consistirá en la duración del empleo continuo de un empleado con el Empleador en un puesto cubierto por este Acuerdo desde su última fecha de contratación. La antigüedad se acumulará durante todos los permisos remunerados autorizados.

Los derechos de antigüedad creados por el presente Acuerdo sólo existen en la medida expresada en el mismo. La antigüedad no establecerá ningún derecho a la continuación de cualquier trabajo por parte del Empleador, ni a la continuación de cualquier clasificación de trabajo o arreglo de deberes dentro de una clasificación, sino que sólo sirve según lo definido en este Artículo y como calificación para beneficios según lo dispuesto expresamente en este Acuerdo.

Sección 2. Período de Prueba

Todos los nuevos empleados y los contratados después de la pérdida de antigüedad serán considerados empleados en período de prueba hasta que hayan completado un período de prueba de noventa (90) días calendario. El tiempo ausente del trabajo o no servido por cualquier razón no se aplicará para la satisfacción del período de prueba o cualquier extensión del mismo. El Empleador se reserva el derecho, a su sola discreción, de extender el período de prueba por noventa (90) días calendario adicionales. Durante el período de prueba de un empleado, el empleado puede ser disciplinado, suspendido, despedido o despedido sin causa justificada a la sola discreción del Empleador. Dicho empleado en período de prueba no podrá recurrir al procedimiento de reclamación o arbitraje para impugnar dicha disciplina, suspensión, despido o terminación.

No habrá antigüedad entre los empleados a prueba. Una vez completado con éxito el período de prueba, el empleado adquirirá una antigüedad que será retroactiva a su fecha de contratación más reciente.

Sección 3. Despido

Despido de personal debido a consideraciones presupuestarias o de personal. La reorganización requiere una revisión exhaustiva de todos los puestos dentro de las clasificaciones de trabajo afectadas. Para todos los puestos, la Junta tendrá en cuenta las

recomendaciones de cualquier comité existente del GWC. La Junta tomará la decisión final sobre los despidos. Se hará un esfuerzo razonable para avisar con no menos de ocho (8) semanas de anticipación a todos los empleados afectados de cualquier despido y/o reorganización.

Sección 4. Reincorporación

Los empleados que no estén en período de prueba y que sean despedidos se incluirán en una lista de reincorporación por clasificación durante un período de doce (12) meses. Si se produce una reincorporación en una clasificación, los empleados que sigan en la lista de reincorporación aplicable serán reincorporados en orden inverso a su despido (es decir, el último en ser despedido será el primero en ser reincorporado).

A los empleados que reúnan los requisitos para ser llamados a reincorporarse se les dará un aviso de reincorporación con siete (7) días calendario de anticipación y el aviso de reincorporación se proporcionará al empleado por correo electrónico con copia al Representante de la Unión, a condición de que el empleado debe notificar al Empleador su intención de regresar al trabajo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de cualquier aviso real de reincorporación (incluido el aviso por llamada telefónica personal, mensaje de texto o de otra manera). Se considerará que el Empleador ha cumplido con sus obligaciones enviando el aviso de reincorporación por correo electrónico, a la última dirección de email proporcionada por el empleado, siendo obligación y responsabilidad de cada empleado proporcionar al Empleador su dirección de email actual. Si un empleado no responde a tiempo a un aviso de reincorporación, se le omitirá a efectos de reincorporación y se le colocará al final de la lista. Si el Empleador no ha tenido noticias del empleado en un plazo de siete (7) días calendario a partir del envío por email de un aviso de reincorporación, el nombre del empleado se eliminará de la lista de reincorporación.

Sección 5. Terminación de la Antigüedad

La antigüedad a todos los efectos y la relación laboral se dará por terminada si el trabajador:

- a) renuncia;
- b) es despedido y no readmitido;
- c) se jubila;
- d) no se presenta al trabajo al término de un permiso o de unas vacaciones autorizadas (lo que se considerará una renuncia voluntaria);
- e) es despedido y no responde a tiempo a un aviso de reincorporación según lo dispuesto en la sección 4 anterior, o no se presenta a trabajar a la hora prescrita en el aviso de reincorporación;
- f) es despedido o, por cualquier otro motivo, no realiza trabajo de la unidad de negociación para el Empleador durante un período de seis (6) meses, salvo lo dispuesto en la Sección 4 anterior;
- g) se ausenta del trabajo durante tres (3) días laborales consecutivos sin notificación o autorización del Empleador, a menos que esté hospitalizado o no pueda ponerse en

contacto con el Empleador por cualquier otro motivo (lo que se considerará una renuncia voluntaria).

Sección 6. Ascensos y Traslados a Vacantes Permanentes en la Unidad de Negociación

En caso de que el Empleador desee cubrir una vacante en una clasificación laboral dentro de la unidad de negociación, los empleados de la unidad de negociación que busquen cubrir dicha vacante podrán solicitarla y serán tenidos en cuenta. El Empleador procurará seleccionar al postulante dentro de la unidad de negociación antes de recurrir al exterior. El Empleador determinará la mayor destreza, calificaciones, experiencia, historial laboral y capacidad para realizar el trabajo. En caso de que el Empleador determine que las calificaciones generales de dos o más solicitantes son sustancialmente iguales, el empleado actual con mayor antigüedad tendrá preferencia sobre los demás, incluidos los externos.

Sección 7. Un empleado regular a tiempo completo es un empleado cuya semana laboral es de cuarenta (40) horas. Un empleado regular a tiempo completo tiene derecho a todos los beneficios previstos en este acuerdo.

Un empleado regular a tiempo parcial es un empleado cuya semana laboral es de veinte (20) horas o más pero menos de cuarenta (40). Los empleados a tiempo parcial tienen derecho a los siguientes beneficios: médico, dental, oftalmológico y jubilación.

ARTÍCULO 8 - HORARIO DE TRABAJO

Sección 1. Horas de Trabajo

GWC se reserva el derecho de asignar horas de inicio y finalización para los empleados por hora y de programar a los empleados según sea necesario para satisfacer sus necesidades operativas y de personal.

Los empleados asalariados son responsables de sus propios horarios, además de los asignados por el Empleador. Son responsables de informar de sus actividades con exactitud y puntualidad.

Sección 2. Remuneración por Tiempo de Presencia

Los empleados que se presenten a trabajar según lo programado y no sean puestos a trabajar o trabajen menos de la mitad de la jornada habitual o programada del empleado, serán remunerados por la mitad de la jornada habitual o programada, pero en ningún caso por menos de dos horas ni más de cuatro, a la tarifa salarial habitual del empleado.

Si un empleado es llamado (obligado a presentarse) a trabajar por segunda vez en un mismo día laboral y trabaja menos de dos horas en la segunda presentación, se le abonarán dos horas a la tarifa salarial habitual del empleado.

Las disposiciones de esta sección no se aplicarán cuando el trabajo no esté disponible debido a las siguientes razones:

- a) Las operaciones del Empleador no pueden comenzar o continuar debido a amenazas a empleados o propiedad, o cuando las autoridades civiles recomiendan que el trabajo no comience o continúe.
- b) Los servicios públicos no suministran electricidad, agua o gas, o se produce un fallo en los servicios públicos o en el sistema de alcantarillado.
- c) Cuando la interrupción del trabajo se deba a un caso fortuito o a otra causa ajena a la voluntad del Empleador.

ARTÍCULO 9 - TRABAJO REMOTO

El trabajo remoto se define como un empleado cuya ubicación de trabajo diaria regular autorizada es un lugar de trabajo, sitio o edificio no designado de GWC.

El Empleador aplicará un "horario 2/3", dos días en persona y tres días remoto, para los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial. Los días en persona serán preasignados por el Director de los equipos.

El Empleador proporcionará a los empleados un aviso por escrito con treinta (30) días de anticipación antes de requerir que los empleados remotos regresen al horario en persona.

Los empleados a tiempo completo recibirán cincuenta (\$50) dólares para el uso de Internet y cincuenta dólares (\$50) para el uso del teléfono celular mensualmente, sujeto al cumplimiento de la política de reembolso del Empleador.

Los empleados a tiempo parcial recibirán veinticinco dólares (\$25) para el uso de Internet y veinticinco dólares (\$25) para el uso del teléfono celular mensualmente, sujeto al cumplimiento de la política de reembolso del Empleador.

ARTÍCULO 10 - HORAS EXTRAS

Los empleados No Exentos (por horas) serán compensados por las horas extras por horas trabajadas más allá de ocho (8) horas en un día de trabajo o más de cuarenta (40) horas en una semana de trabajo en cumplimiento de las leyes laborales estatales y federales vigentes.

ARTÍCULO 11 - PERIODOS DE COMIDA Y DESCANSOS

Sección 1. Periodos de Comida y Descansos

GWC proporciona a los empleados por hora períodos de treinta (30) minutos para comer no remunerados y descansos remunerados de diez (10) minutos. GWC espera que los empleados tomen sus períodos de comida y descansos libres de obligaciones y les anima a hacerlo.

Sección 2. Períodos de Comida

GWC proporciona y ofrece a los empleados por hora que trabajan más de cinco (5) horas en una jornada laboral la oportunidad de tener un período de comida ininterrumpido, libre de obligaciones, de treinta (30) minutos.

Un empleado por horas que trabaje en un turno de más de cinco (5) horas tiene derecho a disfrutar de un periodo de comida no remunerado de treinta (30) minutos de duración, que deberá comenzar antes de que finalice la quinta hora del turno del empleado.

Un empleado que trabaje un turno de más de cinco (5) horas, pero no más de seis (6) horas, puede renunciar voluntariamente a su período de comida.

Sección 3. Descansos

Los empleados por horas pueden y deben tomar descansos remunerados de diez (10) minutos cada cuatro (4) horas trabajadas, de acuerdo con las siguientes directrices:

| Horas Trabajadas en un Día | Número de Descansos Remunerados |
|---|--|
| Menos de 3.5 horas | 0 |
| Al menos 3.5 horas pero menos de 6 horas | 1 |
| Al menos 6 horas pero menos de 10 horas | 2 |
| Al menos 10 horas pero menos de 14 horas | 3 |

Un empleado que trabaje catorce (14) horas o más debe hacer un descanso remunerado adicional de diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas adicionales trabajadas. En general, los descansos deben caer en cualquier lado de la pausa para comer. Los descansos no pueden "ahorrarse" y sumarse para obtener un descanso más largo o "ahorrarse" para que el empleado salga más temprano del trabajo.

Los empleados estarán totalmente liberados de sus obligaciones y podrán abandonar las instalaciones durante el descanso. Dado que los descansos son tiempo remunerado, los empleados no necesitan documentar los descansos en sus hojas de asistencia. Todo empleado que crea que se le ha exigido saltarse un descanso debe notificarlo a su supervisor lo antes posible.

ARTÍCULO 12 - PERMISOS DE AUSENCIA

Las ausencias cubiertas por FMLA/CFRA, PDL, Permiso Reproductivo, Permiso por Enfermedad Remunerado y otras ausencias protegidas por las leyes federales, estatales y locales serán concedidas a los empleados sin importar el número de empleados en GWC.

De mutuo acuerdo y por escrito y en cumplimiento con la ley estatal, se concederán permisos de ausencia, y en el caso de que se tomen dichos permisos de ausencia, el empleado no perderá los derechos de antigüedad bajo este Acuerdo.

Ley de Asociación Escolar: El Empleador concederá a los empleados tiempo libre para asistir a actividades escolares según lo dispuesto en la Ley de Asociación Escolar.

ARTÍCULO 13 - PERMISO FAMILIAR REMUNERADO

GWC cumplirá todas las disposiciones del programa de Seguro por Discapacidad del Estado de California

(SDI) y de la Ley de Permiso Familiar Remunerado.

ARTÍCULO 14 - PERMISO PARENTAL

Todo empleado fijo que sea padre o madre gestante podrá solicitar un permiso parental de hasta doce (12) semanas en cumplimiento de las leyes estatales y federales. Los empleados que soliciten el permiso parental deberán presentar su solicitud por escrito a su Director para su aprobación al menos treinta (30) días antes del comienzo del permiso.

Los empleados podrán solicitar un permiso parental remunerado de más de seis (6) semanas hasta catorce (14) semanas cuando presenten su solicitud a su Director. Los permisos parentales de más de seis (6) semanas serán remunerados, excepto hasta el punto en que el Empleador proporcionará la diferencia entre los beneficios de permiso familiar pagados por el Estado de California, pero en ningún caso el Empleador pagará más del cuarenta (40) por ciento del salario de los empleados.

Los empleados en permiso parental recibirán cobertura médica continua.

ARTÍCULO 15 - PERMISO POR DUELO

El empleado que sufra un fallecimiento en su familia inmediata recibirá cinco (5) días libres remunerados. Por miembro de la familia inmediata se entenderá el padre, la madre, el abuelo o la abuela, el cónyuge, la pareja de hecho, el hermano o la hermana, el hijo o la hija, el pariente político, el hijastro o la persona que sea el equivalente funcional de cualquiera de los anteriores. Los permisos adicionales por vacaciones u otros permisos remunerados o no remunerados requieren la aprobación del Director o de la Junta.

ARTÍCULO 16 - SERVICIO DE JURADO

Un empleado que sea convocado para prestar servicio como jurado deberá mostrar inmediatamente la citación a su Director para planificar la posible ausencia del empleado. Un empleado regular convocado para prestar servicio como jurado tiene derecho a recibir el salario completo durante un máximo de dos (2) semanas, menos cualquier compensación recibida por el empleado por su servicio como jurado.

ARTÍCULO 17 - PERMISO POR ELECCIONES

Los empleados tienen derecho a dos horas de permiso remunerado para votar en cada jornada electoral oficial. Es necesario avisar con anticipación al Director.

ARTÍCULO 18 - DISCIPLINA Y DESPIDO

Un empleado puede ser despedido por causa justificada. Los ejemplos de causa incluyen, pero no se limitan a, la deshonestidad, la incompetencia, el bajo rendimiento, la falta de asistencia o la mala conducta grave. La mala conducta grave incluye, pero no se limita a: robo, actos que pongan en peligro la salud y la seguridad de los demás en el lugar de trabajo, apropiación indebida de fondos o propiedades, o conducta poco ética.

GWC no despedirá, suspenderá ni tomará ninguna medida disciplinaria contra un empleado que haya completado su periodo de prueba sin causa justificada. La disciplina será progresiva, excepto en caso de falta grave o flagrante, que puede dar lugar a la suspensión inmediata o al despido. En caso de faltas menos graves, bajo rendimiento o incumplimiento, se adoptarán las siguientes medidas disciplinarias progresivas:

1. Entrenamiento Verbal, junto con entrenamiento adicional, en las áreas necesarias.
2. Amonestación por Escrito, junto con entrenamiento adicional, en las áreas necesarias.
3. Advertencia Final por Escrito
4. Despido

El supervisor del empleado y el Director, o en lugar del Director, un comité de la Junta (Equipo de Revisión) se reunirá con el empleado en cuestión en cada paso del proceso disciplinario para:

1. Explicar el motivo de la medida disciplinaria adoptada y el impacto de la mala conducta, el bajo rendimiento o el incumplimiento del empleado.
2. Escuchar el punto de vista del empleado.
3. Explorar juntos las opciones para mejorar el rendimiento. Bajo los Derechos Weingarten, el empleado puede solicitar que un Delegado de la Unión y/o Agente de Negocios de la Unión asista a las reuniones disciplinarias con ellos.

Cualquier medida disciplinaria adicional por "falta menos grave" puede iniciarse en el siguiente paso de este procedimiento si la medida disciplinaria se produce en el plazo de un año desde el último cierre. Si ha transcurrido un año o más desde el cierre del procedimiento, la disciplina deberá comenzar de nuevo en el paso 1.

Se anima a la Junta y a todo el personal a mantener una comunicación continua con los empleados acerca de los aspectos del rendimiento laboral que deban mejorarse. Una advertencia por escrito describirá el problema y la acción correctiva propuesta por un empleado. El empleado tendrá la oportunidad de firmar la advertencia final escrita y de hacer comentarios por escrito. Todas las medidas disciplinarias se anotarán en los expedientes personales. GWC mantendrá un registro de las revisiones de rendimiento y acciones disciplinarias durante cuatro (4) años como exige la ley.

Un empleado que considere que ha sido injustamente disciplinado tiene derecho a reclamar dicha acción a través del procedimiento de reclamación.

Durante el periodo de prueba, un empleado puede ser despedido por cualquier motivo o sin motivo alguno.

ARTÍCULO 19 - PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN Y ARBITRAJE

Sección 1. Definición

Una reclamación se define como una queja, disputa o controversia entre las partes que surja de la interpretación, significado y/o aplicación de los términos de este Acuerdo.

Sección 2. Los plazos descritos a continuación podrán ser ampliados de mutuo acuerdo.

Sección 3. Resolución Informal

Dentro de los quince (15) días laborales a partir del hecho que dé lugar a una queja, disputa

o controversia, la Unión deberá intentar resolver la cuestión de manera informal con la dirección.

Sección 4. Procedimiento

Si las discusiones informales no conducen a una resolución satisfactoria de una reclamación tal como se define en el presente documento, la reclamación se tramitará de acuerdo con el siguiente procedimiento. El término "días laborales", tal como se usa en el siguiente procedimiento, se refiere a los días laborables (de lunes a viernes) en los que están abiertas las oficinas del Empleador, a menos que se indique lo contrario.

a) Paso Uno

1. Una vez que el período de resolución informal de quince (15) días laborales haya concluido sin resolución, la Unión tendrá quince (15) días laborales adicionales para presentar una reclamación.
2. Dentro de los quince (15) días laborales siguientes a la presentación de la reclamación por escrito, se llevará a cabo una reunión con la Unión y el Empleador para resolver la reclamación en un momento mutuamente acordado por todas las partes interesadas, incluido un Representante de la Unión y/o su designado.
3. El Empleador proporcionará una respuesta por escrito a la reclamación dentro de los quince (15) días laborales siguientes a dicha reunión. Si el Empleador no proporciona una respuesta por escrito, la reclamación se presume denegada.

Si la reclamación no se resuelve o se rechaza en el Primer Paso, la reclamación podrá pasar al Segundo Paso del proceso de reclamación.

b) Paso Dos

1. Dentro de los 15 días laborales siguientes a la presentación de la reclamación por escrito al paso 2, se llevará a cabo una reunión entre la Unión y el Empleador para resolver la reclamación en un momento acordado mutuamente por todas las partes interesadas, incluido un Representante de la Unión y/o su designado.
2. El Empleador proporcionará una respuesta por escrito a la reclamación dentro de los quince (15) días laborales siguientes a dicha reunión. Si el Empleador no proporciona una respuesta por escrito, la reclamación se presume denegada.

c) Paso Tres

1. Si la Unión no está satisfecha con la decisión tomada en el Paso Dos, la Unión podrá remitir la reclamación a arbitraje mediante notificación por escrito al Empleador, dentro de los quince (15) días laborales siguientes a la respuesta del Empleador en el Paso Dos.
2. Christopher Cameron Ruiz o Richard Solomon servirán como Árbitros bajo este Acuerdo. Para el primer arbitraje las partes lanzarán una moneda al aire para determinar cuál de los dos servirá, y a partir de entonces los dos servirán de manera rotativa.
3. El árbitro será notificado de la selección de las partes y se le solicitará que fije una hora

y un lugar para la audiencia, sujeto a la disponibilidad de los representantes de la Unión y del Empleador.

4. El árbitro llevará a cabo una audiencia justa con toda la celeridad conveniente, en la que recibirá pruebas, tanto orales como documentales. Cada parte tendrá derecho a estar representada por un abogado, a interrogar y contrainterrogar a los testigos, a levantar y conservar un acta y a presentar un escrito posterior a la audiencia en un plazo razonable. Se prohíbe a las partes grabar en audio y/o video la audiencia, a menos que el Empleador, la Unión y el árbitro den su consentimiento por escrito con anticipación.
5. El árbitro presentará su recomendación por escrito dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes al cierre de la audiencia o a la presentación de los escritos de las partes, lo que ocurra más tarde.
6. Las partes podrán acordar por escrito que se sometan al mismo árbitro varias reclamaciones relacionadas con los hechos y las infracciones contractuales. El árbitro no combinará reclamaciones múltiples sin el consentimiento expreso y por escrito de las partes.
7. Los honorarios y gastos del árbitro y el costo de una transcripción escrita o del registro grabado para el árbitro se dividirán en partes iguales entre el Empleador y la Unión. Cada parte será responsable de compensar a sus propios representantes y testigos y de adquirir su propia copia de la transcripción escrita.

Sección 5. Limitaciones a la Autoridad del Árbitro

- a) El árbitro no tendrá derecho a enmendar, modificar, anular, ignorar, añadir o sustraer disposiciones del presente Acuerdo. El árbitro considerará y decidirá únicamente la cuestión de hecho sobre si ha habido una violación, interpretación errónea o aplicación incorrecta de las disposiciones específicas y expresas del presente Acuerdo, basándose en la cuestión específica sometida al árbitro por las partes por escrito. La decisión del árbitro abarcará únicamente la(s) cuestión(es) concreta(s) necesaria(s) para resolver la reclamación, sin recomendaciones ni comentarios sobre otras cuestiones. Si la reclamación alegada no implica la interpretación o aplicación del lenguaje expreso de este Acuerdo, el Árbitro así lo decidirá en el laudo, y el asunto no será objeto de ulterior consideración. Las limitaciones previstas en las dos frases anteriores y/o el incumplimiento por parte del empleado o de la unión de los plazos previstos en el presente artículo no serán objeto de renuncia por parte del Empleador mediante discusiones previas de la reclamación o de la supuesta reclamación por parte del Empleador o mediante cualquier otra conducta, salvo renuncia expresa por escrito.
- b) El árbitro no tiene autoridad para decidir ninguna disputa que no implique una reclamación como se define en la Sección 1. anterior. Si el Empleador y la Unión no acuerdan una estipulación conjunta por escrito de la cuestión, el árbitro estará facultado para determinar la cuestión planteada por la reclamación tal como se presentó por escrito en el Paso Uno. El árbitro no tendrá autoridad para decidir ninguna cuestión no presentada o planteada de esta manera.
- c) El árbitro no estará facultado para dictar una decisión que sea contraria o incompatible

con las leyes aplicables o las normas y reglamentos de los órganos administrativos que tengan fuerza y efecto de ley. El árbitro no limitará ni interferirá en modo alguno con los deberes y responsabilidades del Empleador bajo la ley y las decisiones judiciales aplicables. La decisión del árbitro, si se toma de acuerdo con la jurisdicción y autoridad otorgadas al árbitro de conformidad con este Acuerdo, será aceptada como definitiva por el Empleador, la Unión y el empleado, y todas las partes la acatarán. Ninguna decisión o remedio propuesto por el árbitro será retroactivo antes de la fecha en que la reclamación fue presentada por escrito, o en casos disciplinarios, a la fecha de la disciplina. En los casos disciplinarios y de despido, cualquier indemnización retroactiva se reducirá en todas las compensaciones provisionales (incluida la indemnización por desempleo si la ley lo permite) que haya recibido el empleado (o que podría haber recibido con esfuerzos razonables y diligentes para mitigar los daños) y tendrá en cuenta cualquier período provisional en el que el demandante no haya estado o no hubiera estado disponible para trabajar.

- d) Las limitaciones a la autoridad de los Árbitros descritas anteriormente no se aplican a los asuntos remitidos por la NLRB a este proceso de arbitraje.

Sección 6. Empleados y Entrenadores en Período de Prueba

Los Empleados en Período de Prueba no están cubiertos por este Procedimiento de Reclamación y Arbitraje. La Unión no puede reclamar la decisión del Empleador de disciplinar o despedir a un Empleado a Prueba. Si se presenta tal reclamación en nombre de un Empleado a Prueba, la Unión y el empleado acuerdan retirar inmediatamente la reclamación.

ARTÍCULO 20 - SALARIOS

Sección 1. Todo el personal de la unidad de negociación recibirá un pago único equivalente al 3% de su salario base anual al 31 de Diciembre de 2023, que se abonará a más tardar sesenta (60) días después de la ratificación.

Sección 2. A partir del 1 de Enero de 2024, todo el personal de la unidad de negociación recibirá un aumento del 5%, con la parte retroactiva que se pagará a más tardar noventa (90) días después de la ratificación.

Sección 3. A partir del 1 de Enero de 2025, todo el personal de la unidad de negociación recibirá un aumento del 4%.

Sección 4. GWC se compromete a una reapertura de contrato, sujeta a la continuación de la Cláusula de No Huelga/No Cierre Patronal, para los salarios de 2026. Las discusiones sobre la reapertura comenzarán no antes de la semana del 4 de Noviembre de 2025.

| Puesto | Salario Actual/Salario por Hora | | 1/1/2024 5% | | 1/1/2025 4% | | 1/1/2026 Apertura Salarial |
|-----------------------------|---------------------------------|---------|-------------|---------|-------------|---------|----------------------------|
| | | | | | | | |
| Organizador de Campaña | \$60,000 | \$28.85 | \$63,000 | \$30.29 | \$65,520 | \$31.50 | |
| Administrador de Casos | \$55,000 | \$26.44 | \$57,750 | \$27.76 | \$60,060 | \$28.87 | |
| Coordinador de la Coalición | \$68,000 | \$32.69 | \$71,400 | \$34.32 | \$74,256 | \$35.70 | |

| | | | | | | | |
|--|----------|---------|----------|---------|-----------|---------|--|
| Gerente de Comunicaciones | \$65,000 | \$31.25 | \$68,250 | \$32.81 | \$70,980 | \$34.13 | |
| Coordinador de Datos | \$60,000 | \$28.85 | \$63,000 | \$30.29 | \$65,520 | \$31.50 | |
| Gerente de Subvenciones | \$70,000 | \$33.65 | \$73,500 | \$35.34 | \$76,440 | \$36.75 | |
| Organizador Líder | Vacante | | | | | | |
| Organizador de Desarrollo de Liderazgo | \$65,000 | \$31.25 | \$68,250 | \$32.81 | \$70,980 | \$34.13 | |
| Organizador de Miembros | \$65,000 | \$31.25 | \$68,250 | \$32.81 | \$70,980 | \$34.13 | |
| Organizador de Miembros | \$63,000 | \$30.29 | \$66,150 | \$31.80 | \$68,796 | \$33.08 | |
| Coordinador de Apoyo a los Miembros | \$60,000 | \$28.85 | \$63,000 | \$30.29 | \$65,520 | \$31.50 | |
| Asistente de Oficina | \$50,000 | \$24.04 | \$52,500 | \$25.24 | \$54,600 | \$26.25 | |
| Gerente de Operaciones | \$55,000 | \$26.44 | \$57,750 | \$27.76 | \$60,060 | \$28.87 | |
| Paralegal | \$60,000 | \$28.85 | \$63,000 | \$30.29 | \$65,520 | \$31.50 | |
| Abogado de Planta 1 | Vacant | | | | | | |
| Abogado de Planta 2 | \$95,000 | \$45.67 | \$99,750 | \$47.96 | \$103,740 | \$49.88 | |
| Gerente de Desarrollo de la Fuerza Laboral | \$72,500 | \$34.86 | \$76,125 | \$36.60 | \$79,170 | \$38.07 | |
| Organizador de Jóvenes | \$60,000 | \$28.85 | \$63,000 | \$30.29 | \$65,520 | \$31.50 | |

Sección 5. Longevidad:

Todos los empleados de la unidad de negociación en el tercer aniversario de su fecha de contratación recibirán un aumento de \$0.50 a su salario base por hora.

Todos los empleados de la unidad de negociación en el quinto aniversario de su fecha de contratación recibirán un aumento de \$1.00 a su salario base por hora.

Todos los empleados de la unidad de negociación en el séptimo aniversario de su fecha de contratación recibirán un aumento de \$0.50 a su salario base por hora.

Estos aumentos entrarán en vigor en la fecha de ratificación del contrato. Todos los empleados que hayan superado las fechas de aniversario descritas en las secciones 1-3 de este artículo recibirán el aumento efectivo en la fecha de ratificación de este acuerdo.

ARTÍCULO 21 - VACACIONES

Los empleados regulares a tiempo completo y a tiempo parcial recibirán quince (15) días de vacaciones remuneradas utilizables en incrementos por hora, más otros siete (7) días de vacaciones no remuneradas. Todos los días estarán disponibles tras completar el período de prueba y se renovarán en la fecha de contratación de cada año siguiente a la fecha de renovación.

Una vez transcurrido un (1) año completo, todos los empleados recibirán veinte (20) días de vacaciones remuneradas utilizables en incrementos por hora, más otros siete (7) días de vacaciones no remuneradas.

Cualquier uso del permiso de vacaciones requiere la aprobación del Director.

Un empleado no puede tener más de 1.5 veces su asignación anual de vacaciones en vacaciones remuneradas en cualquier momento dado (tope de vacaciones). De ser así, debe usar esas horas hasta

quedar por debajo del tope de vacaciones para acumular más horas de vacaciones.

Los empleados a tiempo parcial pueden acumular vacaciones a un ritmo prorrateado de acuerdo con las horas trabajadas por semana por el empleado.

Todos los días de vacaciones remuneradas no utilizados se pagarán a los empleados cuando finalice la relación laboral, a su tarifa salarial final.

ARTÍCULO 22 - DÍAS FESTIVOS REMUNERADOS

El Empleador pagará a todos los empleados por su tiempo libre durante el período de vacaciones que comienza en la víspera de Navidad hasta el 2 de Enero.

Los empleados a tiempo completo de GWC también recibirán los siguientes días festivos remunerados. Los empleados a tiempo parcial recibirán los mismos días festivos de forma prorrateada.

| | |
|----------------------------------|------------------------------------|
| Año Nuevo | Día de los Pueblos Indígenas |
| Cumpleaños de Martin Luther King | Día de Acción de Gracias |
| Día de César Chávez | Día Después de Acción de Gracias |
| Día de los Caídos | Víspera de Navidad |
| Juneteenth | Día de Navidad |
| Día de la Independencia | Víspera de Año Nuevo |
| Día del Trabajo | Un (1) Día Festivo Flotante al Año |

ARTÍCULO 23 - PERMISO REMUNERADO POR ENFERMEDAD Y CUIDADO DE FAMILIARES

Los empleados a tiempo completo que no estén en período de prueba tienen derecho a catorce (14) días de permiso remunerado por año fiscal por enfermedad y/o cuidado de dependientes utilizables en incrementos de horas. Los empleados a tiempo parcial tienen derecho a días de permiso remunerado prorrateados en función del número de horas trabajadas, por enfermedad y/o cuidado de dependientes. (Por ejemplo, los empleados recibirán siete (7) días por año fiscal).

El permiso por enfermedad remunerado se acumulará de acuerdo con la legislación vigente de California y municipal hasta que se complete el período de prueba de tres (3) meses. Se dispondrá de catorce (14) días (equivalente prorrateado) una vez completado el período de prueba, a menos que se requiera un período de prueba adicional de tres (3) meses, se dispondrá de tres (3) días (o equivalente prorrateado) al completar todo el período de prueba. Adicionalmente a la enfermedad, el permiso por enfermedad puede usarse para exámenes médicos anuales, visitas al dentista y exámenes de la vista. Los permisos por enfermedad no utilizados, hasta un máximo de ochenta (80) horas, podrán acumularse año tras año.

Todos los empleados, de forma voluntaria, pueden donar una parte de sus horas acumuladas de permiso por enfermedad a otro empleado que solicite un permiso adicional por enfermedad, permiso familiar o permiso por duelo. El empleado que solicite el permiso adicional deberá haber agotado todos sus días de permiso personal por enfermedad y vacaciones. Todos los permisos deben ser programados con anticipación y aprobados por la Junta o el representante autorizado de la Junta.

ARTÍCULO 24 - GASTOS DE VIAJE

Cuando el Empleador requiera que los empleados viajen para llevar a cabo los negocios del Empleador,

por ejemplo, convenciones, conferencias, conferencias educativas, reuniones, el Empleador reembolsará los gastos razonables de hoteles, vuelos y viajes por tierra. Para las comidas e imprevistos durante el viaje, el Empleador pagará la cantidad por día establecida anualmente por el IRS.

ARTÍCULO 25 - VEHÍCULOS PERSONALES

Los empleados que utilicen vehículos personales para fines profesionales deberán estar en posesión de un permiso de conducir válido y tener al menos la cobertura de seguro mínima exigida por la ley. El kilometraje se reembolsará según la tarifa del IRS.

El kilometraje presentado para el reembolso debe ser neto de cualquier milla de desplazamiento normal. Para viajes fuera del lugar habitual de trabajo pero en los que el domicilio sea el punto de partida o de llegada, deberá deducirse el número total de millas entre el domicilio del empleado y GWC.

ARTÍCULO 26 - COBERTURA DEL SEGURO MÉDICO

El Empleador proporcionará beneficios de atención médica totalmente financiados a los empleados y sus dependientes a los niveles establecidos en los planes Gold 80 HMO 250/35 más Child Dental y DeltaCare HMO 10A.

Cada año el Empleador proporcionará los detalles de la cobertura del plan de salud a todos los empleados.

ARTÍCULO 27 - PLAN DE JUBILACIÓN CAL SAVER

El Empleador seguirá participando en el Plan de Jubilación Cal Saver e igualará hasta el 3% a los empleados que decidan participar.

ARTÍCULO 28 - DESARROLLO PROFESIONAL

Cuando haya puestos de trabajo disponibles o se creen otros nuevos, el Empleador hará un esfuerzo razonable para proporcionar a los empleados existentes la oportunidad de recibir entrenamiento o asistir a clases para cumplir con las calificaciones del puesto.

Se reembolsará la matrícula por un monto de \$1200/año para entrenamientos/conferencias/programas educativos pre-aprobados que se alineen con el plan de desarrollo de carrera acordado conjuntamente.

ARTÍCULO 29 - REMUNERACIÓN POR ENTRENAMIENTO

En caso de que el Director pida a un empleado que entrene formalmente a su sustituto o que entrene a un empleado recién contratado, se le abonará una remuneración por entrenamiento de \$1.80/hora. Cuando sea necesario un entrenamiento, los Entrenadores serán designados por el Director.

ARTÍCULO 30 - DÍAS DE BALANCE DE VIDA/BIENESTAR

Una vez completado el período de prueba, todos los empleados a tiempo completo recibirán anualmente cinco (5) Días de Balance de Vida. Los Días de Balance de Vida se cargarán por adelantado y no podrán acumularse. Cualquier uso de los Días de Balance de Vida deberá ser aprobado por el Director del empleado.

Los empleados a tiempo parcial recibirán Días de Balance de Vida prorrateados según sus horas de trabajo.

ARTÍCULO 31 - TABLEROS DE ANUNCIOS

El Empleador proporcionará un espacio para que los Delegados de la Unión coloquen información de la

Unión. La Unión presentará avisos al representante designado del Empleador antes de colocar avisos en el tablero de anuncios en el sitio o en el tablero de anuncios virtual. Las publicaciones sólo serán realizadas por un representante autorizado de la Unión, y dicho representante deberá solicitar la aprobación previa del Empleador antes de publicar materiales en el tablero de anuncios en el sitio o en el tablero de anuncios virtual.

ARTÍCULO 32 - COMITÉ DE GESTIÓN LABORAL

En un esfuerzo por resolver los problemas, se creará un comité de gestión laboral compuesto por dos (2) o tres (3) miembros por cada parte. Un ejemplo de cuestiones sobre las que se puede trabajar son la cultura, las comunicaciones y el medio ambiente.

La función de este comité consistirá en discutir cuestiones especiales planteadas por cualquiera de las partes. Cuando parezcan existir verdaderos problemas, el comité intentará resolverlos de forma continuada mediante reuniones y discusiones. Este comité se reunirá como máximo trimestralmente.

Este comité no añadirá, suprimirá ni modificará en modo alguno ninguna disposición del contrato.

ARTÍCULO 33 - NO HUELGA NO CIERRE PATRONAL

Sección 1. Durante la vigencia de este Acuerdo, los empleados no participarán en huelgas u otras actividades concertadas que interfieran o afecten negativamente las operaciones o la misión del GWC.

Sección 2. La Unión no promoverá, organizará o apoyará ninguna huelga u otra actividad concertada. La Unión se esforzará por evitar que los empleados participen en una actividad concertada que pudiera interferir o afectar adversamente las operaciones o la misión del GWC.

Sección 3. Durante la vigencia de este Acuerdo, el GWC no hará cierre patronal a los empleados.

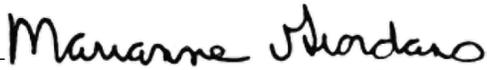
ARTÍCULO 34 - CLÁUSULA DE SALVEDAD

En caso de que cualquier disposición del presente Acuerdo, incluyendo las enmiendas, si las hubiere, fuera declarada inválida por un tribunal de jurisdicción competente o por un organismo gubernamental debido a la legislación vigente o posterior o por no haber recibido la necesaria aprobación gubernamental y/o de un organismo, ello no afectará a las restantes disposiciones del Acuerdo, que permanecerán en pleno vigor y efecto.

ARTÍCULO 35 - DURACIÓN

Este Acuerdo entrará en vigor el primer (1er) día de Enero de 2024 y permanecerá en pleno vigor y efecto hasta e incluyendo el día treinta y uno (31) de Diciembre de 2026, con una apertura salarial no antes de la semana del 4 de Noviembre de 2025, y continuará en pleno vigor y efecto de año en año a partir de entonces excepto si una parte deseando cambiar o enmendar el Acuerdo notificará a la otra parte por escrito no menos de sesenta (60) días antes del día de expiración de su intención de negociar un Acuerdo sucesor.

**Office & Professional Employees
International Union, Local No. 30, AFL-CIO**



Marianne Giordano, Directora Ejecutiva /CFO

Fecha: 4/18/2024



Margie Chavez, Directora Asistente

Anahi Cruz
Anahi Cruz (Apr 22, 2024 11:49 PDT)

Anahí Cruz



Lizbet Limeta


Grace Olguin (May 2, 2024 11:31 PDT)

Grace Olguin

Kathy Sorto
Kathy Sorto (May 2, 2024 11:44 PDT)

Kathy Sorto

Garment Worker Center



Marissa Nuncio, Directora Ejecutiva

Fecha: 04/27/2024