

MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO

Por y entre

Liberty pool service.
(NOMBRE DEL EMPLEADOR)

Y

Omega Community Labor Association.
(NOMBRE DE LA ASOCIACIÓN LABORAL)

Duración: 25 de Julio del 2018

Hasta 25 de Julio del 2021

LISTADO DE ARTICULOS

NUMERO DE ARTICULO	DESCRIPCION DE ARTICULO	PAGINA NUMERO
	PREAMBULO	3
1.	RECONOCIMIENTO Y SEGURIDAD	3
2.	SALARIOS Y DIAS DE PAGO	4
3.	HORAS, FERIADOS, VACACIONES Y SEÑORIA	5
4.	CONDICIONES DE TRABAJO Y DESPIDO	6
5.	BENEFICIOS	8
	NEUTRALIDAD, NO HUELGA, NO BLOQUEO	10
6.	PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE	10
7.	LIMITACION DE CONTRATO	11

Sección 4. La organización reconoce que ella, o su miembro asociado representante/s, puede tener acceso a/o adquirir información que es patentada o confidencial al empleador o sus compañías afiliadas o sus empleados. Las partes acuerdan que toda la información obtenida por la organización se considerará confidencial y patentada, y que no debe ser compartida, transmitida o vendida a ninguna tercera parte.

Sección 5. This AGREEMENT shall endure from Julio 25, 18 until Julio 25, 21

Sección 6. Este acuerdo deberá _____ o no deberá aplicar a trabajadores temporales o contratados independientemente.

Sección 7. El acuerdo estará sujeto a cambios o suplementos en cualquier momento mediante el consentimiento mutuo de las partes abajo firmantes. Cualquier cambio o suplemento acordado será en escrito.

ARTÍCULO 2 SALARIOS Y DÍAS DE PAGO

Sección 1. El empleador acuerda pagar a los empleados cubiertos por este acuerdo un pago monetario de forma semanal (semanal, mensual, semestral, quincenalmente, etc.) en un día designado a la hora (hora del día), como se prescribe a continuación:

Subsección 1A: todos los empleados contratados en o después de N/A nunca serán pagados menos que el salario mínimo regulado por el estado, y deberán recibir un mínimo de _____ % de aumento en la fecha de aniversario de su empleo. El empleado, y el empleador, tras la autorización del empleado, un representante asociado miembro de la organización deberá negociar por una tasa de pago por hora o salario basado en el desempeño individual y/o responsabilidades del mismo.

Sección 2. Cuando un empleado es llamado para trabajar fuera de su horario de trabajo regularmente programado, el empleado será pagado según lo requerido por el estado o la ley federal.

Sección 3. Los empleados que dejen el empleo del empleador por cualquier razón recibirán sus salarios y bienes personales en su totalidad el día de la terminación, o como lo permita la ley.

ARTICULO 3
HORAS, FERIADOS, VACACIONES Y SEÑORIA

Sección 1. _____ horas deberán constituir un día normal de trabajo y 8 horas deberán constituir una semana normal de trabajo para un empleado de tiempo completo.

Sección 2. Todas las horas trabajadas de más de ocho (8) horas en un día de trabajo y cuarenta (40) horas en una semana de trabajo regular, de lunes a viernes, se pagarán de acuerdo a la tasa requerida por el estado o la ley federal.

Sección 3. Cualquier empleado que se reporte para el trabajo por orden del empleador o se reporte a trabajar en su horario regular sin ninguna notificación de su empleador para no hacerlo, o que sea puesto a trabajar, o que trabaje menos de dos (2) horas deberá ser pagado según lo requerido por la ley estatal o federal.

Sección 4. Todos los empleados regulares recibirán N/A horas de tiempo pagadas por los siguientes días festivos no trabajados:

_____	<u>N/A</u>	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Sección 5. El pago de horas extras no se duplicará por las mismas horas trabajadas bajo cualquier términos de este acuerdo, hasta cierto punto en que las horas que sean compensadas como tiempo extra bajo una disposición, no serán contadas como horas trabajadas para determinar horas extras bajo cualquier otra disposición.

Sección 6. Las vacaciones comenzarán a acumularse después de que un empleado haya completado un período de N/A días de prueba, en cuyo momento al empleado se le proporcionará vacaciones pagadas como se indica a continuación:

Subsección 6a. Empleado con menos de N/A años de servicio se le proporcionará un mínimo de N/A horas de vacaciones pagadas por año.

Subsección 6b. Empleado con N/A de servicio, pero menos de N/A años de servicio se le proporcionará con un máximo de N/A horas de vacaciones pagadas por año.

Subsección 6c. Empleado con N/A o más años de servicio se le proporcionará con un máximo de N/A horas pagadas por año.

Subsección 6d. El empleador tendrá el derecho exclusivo de determinar y aprobar los horarios de las vacaciones de los empleados. En caso de que haya conflictos de

empleados en la solicitud de vacaciones, el empleador puede usar la antigüedad de los empleados en la aprobación y calendarización.

Subsección 6e. Nothing in this section is intended to supersede applicable state regulations for Vacation.

El empleador puede optar por adjuntar una copia de su póliza de vacaciones a este acuerdo, siempre y cuando la política de vacaciones esté de acuerdo con las regulaciones del estado.

Sección 7. Los empleados que requieran tomarse un tiempo libre de su empleo durante cualquier día laborable para asegurar el tratamiento debido a lesión o enfermedad que surja de y en el curso de de su empleo recibirán la paga por tal tiempo sin exceder el balance del día actual. Excepción: Si este día se incluyera en el tiempo cubierto por la compensación de de los trabajadores.

Sección 8. Un empleado convocado para servir como jurado en cualquier corte será permitido el tiempo necesario como es requerido por la ley del estado. Sin embargo, el empleador se reserva el derecho de tratar de obtener una liberación del deber de servir como jurado sobre cualquier empleado así convocado. El servir como jurado que requiera más de tres (3) días será revisado caso por caso.

Los siguientes estados requieren por ley, que un empleador pague a sus empleados mientras estos sirven como jurados en cualquier corte: Alabama, Colorado, Connecticut, Louisiana, Massachusetts, Nebraska, New York and Tennessee.

Sección 9. El empleador reconoce el principio de antigüedad en relación con los despidos y el reemplazo después de los despidos, en la medida en que, al juicio de la gerencia, las calificaciones de los empleados implicados para realizar el trabajo son substancialmente iguales, el empleado que tiene el término más largo del servicio continuo será dado la preferencia. Con el propósito de determinar la fecha de antigüedad de los empleados, es entendible que la antigüedad del empleado deberá fecharse desde el inicio de su último servicio continuo con el empleador.

Sección 10. Los empleados perderán sus derechos de antigüedad y su categoría como empleados del empleador al renunciar voluntariamente al trabajo; o por fallar a reportarse al trabajo por 8 días consecutivos sin excusa; o por terminación.

Sección 11. Empleadores elegibles para votar recibirán tiempo libre para votar en días de elecciones como es requerido por la ley estatal y federal.

ARTICULO 4 CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y DESPIDO.

Sección 1. La organización podrá, en cualquier momento durante la vigencia de este contrato, llamar la atención del empleador sobre cualquier condición bajo la cual los empleados estén trabajando que sean por reglamentos estatales o federales considerados groseramente ilícitos, insalubres, o inseguros.

Sección 2. Debido a que el empleador controla las instalaciones en las que trabaja un empleado asignado, se acuerda que el empleador es principalmente responsable de cumplir con la ley del acto de seguridad y salud ocupacional (OSHA) y bajo las leyes y reglamentos estatales comparables.

Sección 3. Es responsabilidad exclusiva del empleador garantizar la seguridad de sus empleados y su cumplimiento con estas reglas y normas de seguridad, y promover la seguridad del empleado y la prevención de accidentes alrededor y adentro de todas las operaciones e instalaciones. El empleador mantendrá condiciones seguras, sanitarias y saludables y proporcionará equipos de primeros auxilios para atender a los empleados en caso de accidente o enfermedad. Será la responsabilidad de cada empleado de mantener su lugar de trabajo en una condición limpia y ordenada. Se requerirá a los empleados que respeten las normas de seguridad, incluyendo el uso de equipo de seguridad o ropa prescrita para el efecto. Como condición para el empleo continuo, todos los empleados serán requeridos a cumplir con todas las normas y reglamentos de trabajo razonables que el empleador pueda emitir de vez en cuando concernientes a las operaciones, salud y seguridad. Todos los empleados deben cumplir y apegarse a seguir todas las políticas y procedimientos de seguridad del empleador. Los dispositivos adecuados de protección del personal, el equipo de seguridad y cualquier otro equipo serán suministrados por el empleador y los empleados deberán usarlos según las instrucciones del empleador y de acuerdo con todas las reglas y reglamentos federales, estatales, locales o de la Agencia del gobierno.

Sección 4. El manejo del empleador y la dirección de la fuerza de trabajo, incluyendo el derecho a planificar, dirigir sus operaciones, para contratar, suspender, disciplinar, descargar, transferir, o para relevar a los empleados del deber debido a la falta de trabajo, o por otras razones legítimas según el artículo 4 Sección 5, y para hacer las reglas del trabajo para el gobierno del empleador es investida exclusivamente en el empleador, proporcionando que, y como sea, que tal acción del empleador no entre en conflicto con las disposiciones de este acuerdo.

Sección 5. Los empleados durante sus 30 de período de prueba día pueden ser dados de alta a la discreción del empleador sin el derecho de apelación. Los empleados que a han cumplido su período de prueba, considerados empleados regulares, serán dados de alta por causa justa, tal y como, pero no limitado a: embriaguez, el uso de licores embriagadores en el trabajo, tardanza, insubordinación bruta, desobediencia intencional a cualquier instrucción razonable y apropiada que no esté en conflicto con este acuerdo, deshonestidad, incompetencia, ausentismo excesivo o irrazonable, o violación de cualquiera de las disposiciones de este contrato será motivo de descarga , pero la enumeración de estos argumentos no impedirá que el empleador despida, suspenda, rebaje o degrade, o que de otra manera discipline a los empleados por otras causas apropiadas. Es específicamente entendido que la falla del empleador en disciplinar o despedir a un empleado por cualquier de los actos mencionados anteriormente o por la violación de las reglas del empleador o por otras conductas que merezcan disciplina o aprobación, no se considerará una renuncia de los derechos del empleador de disciplinar o despedir a dicho empleado por violaciones de conductas futuras similares.

Sección 6. Cuando sea requerido por la ley, los empleados que trabajen más de cinco horas serán permitidos un período de comida. El período de 15 de la comida se

debe proporcionar entre el segundo y la quinta hora de trabajo. En caso de que sea un día de trabajo más largo de lo normal (más de 8 horas), el segundo tiempo de comida se debe dar dentro de cinco horas del final del primer período de comida y cada cinco horas trabajadas después de eso. Los períodos de la comida no son considerados horas de trabajo y pueden siempre ser no pagados mientras los empleados sean completamente relevados del deber y reciban un período ininterrumpido de la comida. Los períodos de comidas se consideran horas de trabajo y deben ser pagados cuando el EMPLEADOR requiere que los empleados permanezcan de servicio en el local o en un sitio de trabajo prescrito y requieren que el empleado actúe en interés del EMPLEADOR.

Sección 7. Cuando sea requerido por la ley, a los empleados se les permitirá un período de descanso de no menos de diez (10) minutos en el tiempo del empleador en cada cuatro horas de tiempo de trabajo. El descanso se debe permitir no más tarde que el final de la tercera hora de trabajo. Los empleados no pueden renunciar a su derecho a un período de descanso. El término "período de descanso" significa dejar las obligaciones laborales, esfuerzos o actividades para el descanso personal y la relajación. Los períodos de descanso son considerados horas trabajadas. Nada de lo dispuesto en el presente Reglamento prohíbe a un empleador de requerir que los empleados permanezcan en los locales durante sus períodos de descanso. Se considera que el término " el tiempo del empleador" significa que el empleador es responsable de pagar al empleado por el tiempo invertido en un período de descanso.

Sección 8. No habrá discriminación en contra de ninguna persona basada en ser miembro de una asociación o actividad, raza, sexo, orientación sexual, identificación de género, credo, religión, color, nacionalidad, edad, estado marital o paterno, creencia política, física o desventaja mental.

ARTICULO 5 BENEFICIOS

Sección 1. Las partes conjuntamente ofrecerán beneficios basados en ERISA a los empleados del empleador a través de una cuenta de fideicomiso (trust fund) donde las contribuciones del empleador are colocadas en los respectivos fondos del plan. La ORGANIZACIÓN asegura el cumplimiento y protección de estas contribuciones a través de una fianza aprobada por el departamento federal del tesoro. Las disposiciones del acuerdo del plan fiduciario y los documentos tendrán control de los beneficios y derechos no abordados específicamente en el presente documento. El empleador entiende de que se trata de beneficios basados en ERISA proporcionados con la condición de que el empleador esté de acuerdo en que los empleados del empleador son oficialmente miembros de la organización SP (escriba su inicial aquí)

Sección 2. Los beneficios basados en ERISA que el empleador puede ofrecer a sus empleados son:

Subsección 2a. El programa de beneficios de compensación a los trabajadores de la organización cubre a los miembros de la organización de los accidentes o enfermedades

en el trabajo y cumple con los montos de cobertura obligatorio del estado local (ejemplo: en CA = \$1 millón por accidente; \$1 millón por empleado; \$1 millón en agregado), más inmunizaciones anuales de empleados, cobertura física anual y un beneficio de entierro de hasta \$4.000 si la muerte ocurre mientras esté en el trabajo. (por favor vea la exhibición adjunta.)

Contribución del empleador será: 100%
Contribución del miembro será: 0%

Subsección 2b. El programa de beneficios del cuidado de la salud de la organización cubre a los miembros de la organización a través de cualquiera de nuestros planes médicos administrados conjuntamente a través de una red de proveedores que consisten en más que 5,000 hospitales, 70,000 farmacias, 90,000 instalaciones auxiliares y 1 millón de profesionales de atención de la salud y especialistas a través de los Estados Unidos y Puerto Rico. Todos los planes cumplen con las nuevas leyes de salud del país. (por favor vea la exhibición adjunta.)

Contribución del empleador será: 100 %
Contribución del miembro será: 0 %

Subsección 2c. El programa de beneficio dental de la organización cubre las necesidades de los miembros a través una red de dentistas profesionales en los Estados Unidos y Puerto Rico.

Contribución del empleador será: 0 %
Contribución del miembro será: 0 %

Subsección 2d. El programa de beneficio de retiro de la organización cubre las necesidades de retiro de los miembros de la organización comenzando con \$ 0/A por mes.

Contribución del empleador será: N/A %
Contribución del miembro será: N/A %

Sección 3. El costo de la implementación de los fondos y fideicomiso, incluyendo honorarios legales, fianzas, estampado, la impresión, adjudicación, revisión de la cuenta, resoluciones o acuerdos, y las demandas serán sufragados por y de cada fondo de fideicomiso. El total de las contribuciones de los empleadores están compuestas según este acuerdo de 10 costos de organización (49%), las reservas de programas (21%) y los activos fiduciarios del plan (30%) como se describe en cobros de facturación.

Sección 4. Los fondos del plan, incluidas las contribuciones de los empleadores, serán irrevocables excepto por consentimiento mutuo de las partes en este acuerdo de negociación colectiva. El consentimiento mutuo, como se usa aquí, se define como: un voto mayoritario de tres cuartos (3/4) de los miembros totales cubiertos por el plan, y un voto similar del empleador, con conformidad subsecuente al artículo I de la sección 7.

Artículo 6

NEUTRALIDAD, NO HUELGA, NO BLOQUEO

Sección 1. El empleador acuerda ser neutral con respecto a los esfuerzos que la organización realiza para organizar la asociación a través de un representante certificado asociado de la organización.

Sección 2 El empleador le proporcionará a la organización una lista de todos los empleados , incluyendo el nombre completo, la dirección domiciliaria, la posición en el trabajo y el departamento en que trabajan. El empleador ofrecerá actualizaciones mensuales de esta información. La organización considerará esta información como estrictamente confidencial.

Sección 3. El empleador concederá a la organización y a su miembro representante asociado/s un acceso razonable a sus instalaciones para reunirse con sus empleados en áreas no laborales bien transitadas durante los períodos de no trabajo (incluidos los descansos, los períodos de almuerzo, y antes y después de los cambios de turno) para propósitos de investigar quejas o para la inscripción de los empleados en los beneficios de la misma.

Sección 4. La organización acuerda que durante la existencia de este acuerdo, a menos que el empleador se niegue a arbitrar una queja según el artículo 7 o se ajuste a artículo 7 Sección 3, no atacar, piquetear, boicotear, o realizar cualquier paro de trabajo contra el empleador por cualquier razón, y para ordenar a sus empleados miembros a cumplir con las obligaciones con el empleador , y utilizar sus mejores esfuerzos para conseguir que los empleados cumplan con tales obligaciones.

El empleador acuerda no participar en ningún tipo de bloqueo a menos que la organización falle en cumplir con una decisión arbitral.

ARTÍCULO 7

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE

Sección 1. Al acordar en promover una relación armoniosa y colaborativa entre el empleador y los empleados, las partes acuerdan que todas las quejas que impliquen la interpretación y aplicación de este acuerdo que puedan surgir en un trabajo cubierto por este acuerdo se manejarán de la siguiente manera con el entendimiento que no habrá suspensión de trabajo o huelga o cierre patronal.

Sección 2. (paso a) La naturaleza de cualquier queja debe ser interpuesta en escrito antes de la consideración de la queja entre el empleado agraviado y su capataz o gerente o supervisor directo (el miembro asociado representante de la organización estará presente a petición del empleado). Los agravios serán presentados dentro de por lo menos diez (10) días laborables de la ocurrencia. Si el agravio no es resuelto, entonces (paso b) el miembro asociado representante de la organización y el capataz/el encargado/el supervisor de se reunirán para discutir y resolver la queja.

Si no se alcanza ninguna resolución en el paso (a) o (b) anterior, entonces (paso c) la queja será interpuesta en escrito y sometida al supervisor principal del empleador dentro de los diez (10) días de la terminación del paso (b). El supervisor principal y el miembro asociado representante designado de la organización se reunirán en el plazo de diez (10) días para resolver la queja.

Sección 3. Arbitraje, en el caso de que la organización o el empleador elija arbitrar la queja, será oída por un árbitro que será designado por mutuo acuerdo de las partes. En caso de que las partes no se acuerden mutuamente con el árbitro, cualquiera de las dos partes puede pasar al arbitraje a través de las reglas de arbitraje proporcionadas por el servicio federal de mediación y conciliación. La decisión del árbitro será definitiva y obligatoria para todas las partes interesadas. Cualquier indemnización requerida para ser pagada al árbitro será sufragada por igual por las partes.

El árbitro tendrá jurisdicción y autoridad para aplicar, interpretar y determinar cumplimiento de los términos de este acuerdo, pero en ningún caso, añadir, desviarse de, menoscabar o alterar de ninguna manera las disposiciones de este acuerdo. La decisión del árbitro se limitará a la materia sometida a arbitraje.

Sección 4. El EMPLEADOR pagará N/A o no pagará N/A a un comisionado de la Asociación el total de \$ N/A por año para financiar la labor del Comisionado en la asistencia a la solución de las quejas de los miembros.

ARTÍCULO 8 LIMITACIÓN DEL CONTRATO

Sección 1. Este instrumento constituye el contrato completo entre las partes aquí mencionadas, y el empleador, la organización, y sus miembros lo acatarán. Sus disposiciones y los derechos de las partes no se alterarán de ninguna manera por las leyes, normas, reglamentos o costumbres de la organización. El empleador no estará obligado a conceder cualquier exigencia adicional que pueda ser hecha por la organización contra el empleador, excepto para cumplir con los términos del presente.

Sección 2. El presente acuerdo surtirá efecto en la fecha indicada en el artículo 1 de la sección 5, y permanecerá vigente hasta la medianoche del mismo y año tras año, a menos que cualquiera de las partes notifique a la otra parte por escrito por lo menos 60 (60) días antes de cualquier fecha de aniversario de la misma, de cualquier cambio propuesto en este acuerdo. En caso de que se dé la notificación, las partes se reunirán a más tardar quince (15) días después de la recepción de dicho aviso, y continuará las negociaciones sin demora.

PREAMBULO

Este memorando de entendimiento ("MOU" o "acuerdo") se introduce por, y entre Gilbert's Pool Service (el "empleador") y Omega Community Labor Association (nombre de la organización del trabajo, de ahora en adelante la "organización", una 501 (c) (5) organización nacional del trabajo, (colectivamente las "partes").

ACUERDO

Al entrar en este acuerdo, las partes expresan una creencia compartida y el compromiso con el derecho al trabajo, el libre flujo de capital y mano de obra, y la intención de avanzar la causa de los trabajadores representados por la organización. Las partes acuerdan promover una relación armoniosa y colaborativa entre el empleador y sus empleados en el lugar de trabajo, y están de acuerdo en que es su objetivo mutuo actuar en todo momento de tal manera que se trate a todos los empleados del empleador con el máximo respeto y dignidad.

Nada en este documento será interpretado para contradecir la ley estatal o federal aplicable.

Ahora, por lo tanto, las partes acuerdan mutuamente lo siguiente:

ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO Y SEGURIDAD

Sección 1. El empleador reconoce, ahora y durante todo el plazo del contrato y todas las renovaciones del mismo, a la organización como representante exclusivo de negociación con respecto a los salarios (artículo 2), horas (artículo 3) y condiciones de trabajo (artículo 4) para todos sus empleados, excluyendo a los supervisores, a los empleados administrativos y confidenciales, tal como se define en la ley nacional de relaciones laborales.

Sección 2. Las partes reconocen que todos los empleados que se encuentren bajo este acuerdo deberán de comportarse en miembros de buena reputación de la organización dentro de los treinta (30) días del inicio de empleo y seguirán siendo miembros con buena reputación por el término de este acuerdo.

Sección 3. Los empleados de la unidad de negociación deberán pagar la cuota anual de membresía de la organización. Además, las partes acuerdan que la organización se reserva el derecho de auditar y confirmar el cumplimiento por parte del empleador de los requisitos locales y federales, tales como compensación de trabajadores y/o atención médica, que requieren reportes de auditoría para propósitos de cumplimiento. Dichas auditorías se realizarán sin cargo para el empleador siempre y cuando el empleador presente su nómina o se enlisten los servicios de nómina de la organización.

En su testimonio, las partes han ejecutado este acuerdo a partir del día 25 de Julio del año 2018.

Gilberto Gomez
Firma y posición
del empleador

25/7/18
Fecha

Willy Fleury
Firma y posición
del representante de la Organización

25/7/18
Fecha