

Acuerdo celebrado

entre

**el Sindicato de Trabajadores de la Industria Alimenticia y
Comercial (*United Food and Commercial Workers Union*)
Local 135**

y

la Banda de Indios Kumiai de Viejas

**Este acuerdo es celebrado el 11 de marzo, 2015, entre el
Sindicato de Trabajadores de la Industria Alimenticia y
Comercial Local 135, en adelante “el Sindicato” y
la Banda de Indios Kumiai de Viejas,
en adelante “la Tribu”.**

ÍNDICE

Artículo 1 – Reconocimiento.....	3
Artículo 2 – Relación sindical-tribal responsable.....	5
Artículo 3 – Soberanía tribal, prácticas pasadas y no discriminación.....	6
Artículo 4 – Derechos de gestión.....	7
Artículo 5 – Seguridad del Sindicato.....	9
Artículo 6 – Estado y derechos del Sindicato.....	12
Artículo 7 – Deducción de cuotas Deducción de cuotas sindicales.....	13
Artículo 8 – Antigüedad.....	14
Artículo 9 – Quejas y arbitraje.....	18
Artículo 10 – Sanciones y despido.....	24
Artículo 11 – Ordenanza tribal de juego.....	25
Artículo 12 – Contratación de trabajo.....	26
Artículo 13 – Sin huelgas/sin paros patronales.....	27
Artículo 14 – Semana laboral y horas extra.....	27
Artículo 15 – Sueldos.....	30
Artículo 16 – Tiempo libre remunerado “PTO”.....	35
Artículo 17 – Días Feriado.....	36
Artículo 18 – Licencia por luto/Servicio como Jurado.....	37
Artículo 19 – Licencias para ausentarse.....	38
Artículo 20 – Beneficios de salud y asistencia social.....	38
Artículo 21 – Capacitación.....	40
Artículo 22 – Salud y Seguridad.....	40
Artículo 23 – Divisibilidad del Acuerdo.....	41
Artículo 24 – Deducciones del Fondo de Educación Política (COPE)..	41
Artículo 25 – Uniformes.....	42
Artículo 26 – Cooperación Obrero-Patronal.....	42
Artículo 27 – Jubilación.....	43
Artículo 28 – Fecha de entrada en vigencia y plazo del Acuerdo.....	43
Artículo 29 – Negociaciones y fusión.....	44

ARTÍCULO 1

RECONOCIMIENTO

Cláusula 1 La Tribu por el presente reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de negociación colectiva para todos los Miembros del Equipo Elegibles que realizan Trabajo amparado por la Unidad de Negociación en las clasificaciones de empleo cubiertas por este Acuerdo con el fin de lograr una negociación colectiva, como (1) una unidad de negociación, con respecto a las tarifas de pago, sueldos, horas de empleo, y otros términos y condiciones de empleo.

Cláusula 2 A los efectos del presente Acuerdo, se aplicarán las siguientes definiciones:

“Trabajo amparado por la Unidad de Negociación” significa y se refiere a las funciones de empleo realizadas por los Miembros del Equipo Elegibles en las Instalaciones de Juego.

“Miembro del Equipo Elegible” significa y se refiere a un empleado de la Tribu, que trabaja dentro de las instalaciones de juego Clase III ubicadas en 5000 Willows Road, Alpine, California (las **“Instalaciones de Juego”**), que trabaja dentro de cualquiera de las clasificaciones de empleo siguientes: COCINERO ASIÁTICO; RECEPCIONISTA/CAJERO ASIÁTICO; AYUDANTE DE BAR; BARISTA; BARMAN I; BARMAN II; BARMAN III; AUXILIAR DEL BAR DE SNACKS DEL BINGO; AYUDANTE DE CAMARERO; AYUDANTE DE CAMARERO-BUFFET; AYUDANTE DE

CAMARERO-RESTAURANT; BOTONES CASINO; AUXILIAR DE SERVICIO CASINO; COCINERO I; COCINERO I-PASTELERÍA; COCINERO II; COCINERO II-ALTA COCINA; COCINERO II-PASTELERÍA; COCINERO III; COCINERO III-ALTA COCINA; EXPEDIDOR; AUXILIAR DE ALIMENTOS Y BEBIDAS; RECEPCIONISTA-ALTA COCINA; RECEPCIONISTA/CAJERO II; RECEPCIONISTA/CAJERO SIN PROPINAS; RECEPCIONISTA/CAJEROS CON PROPINA; AUXILIAR DE COCINA I; AUXILIAR DE COCINA/LIMPIEZA; EMPLEADO DE MANTENIMIENTO; CAMARERO DEL BINGO; CAMARERO DEL BUFFET; CAMARERO DEL ENTRETENIMIENTO; CAMARERO DE RESTAURANT DE ALTA COCINA; CAMARERO DEL RESTAURANT; CAMARERO DE MESAS DE JUEGO; y PERSONAL DE FUNCIONES ESPECIALES.

“Miembro del Equipo No Elegible” significa y se refiere a: (a) cada miembro del equipo de servicio empleado por la Tribu en las instalaciones de Viejas y las operaciones salvo las de las Instalaciones de Juego, incluidos, a mero título enunciativo, *Viejas Tribal Hall, Viejas Recreation Center, Viejas Fire Station, Viejas Senior Center, y Viejas Outlet Center*; y (b) cualquier otro miembro del equipo empleado por la Tribu que no sea un Miembro del Equipo Elegible, incluido, a metro título enunciativo, todos los miembros del equipo de oficina y oficinista, guardia, supervisor, miembros del equipo que participan en las operaciones de juego de la Tribu, personal de seguridad, miembro del equipo de la Comisión Tribal de Juego de Viejas, miembro del equipo de estacionamiento, y miembro

del equipo que no esté desempeñando ningún Trabajo amparado por la Unidad de Negociación en ningún lugar o sede alquilada por la Tribu a un tercero.

“**Miembros del Equipo de Viejas**” significa y se refiere a todos los Miembros del Equipo Elegibles y los Miembros del Equipo No Elegibles empleados por la Tribu.

Cláusula 3 El Trabajo amparado por la Unidad de Negociación será desarrollado por los Miembros del Equipo Elegibles representados por el Sindicato. El Sindicato reconoce la prácticas existentes de la Tribu de utilizar contratistas externos para desarrollar ciertas tareas que involucran la limpieza de las instalaciones o el mantenimiento del equipo, que no será considerado Trabajo amparado por la Unidad de Negociación.

Cláusula 4 La Tribu notificará dentro de los siete (7) días hábiles (una vez a la semana) sobre nuevas contrataciones de Miembros del Equipo Elegibles y proporcionará la siguiente información: fecha de contratación, clasificación de empleo designado, tarifa de pago, número de identificación, número de seguro social (de ser autorizado por un Miembro del Equipo), y domicilio de residencia. La Tribu proporcionará mensualmente una actualización sobre los cambios en el estado de Miembros del Equipo Elegibles.

ARTÍCULO 2

RELACIÓN SINDICAL-TRIBAL RESPONSABLE

Cláusula 1 La Tribu y el Sindicato reconocen que es para el mayor interés de ambas partes, los Miembros del Equipo Elegibles, y el público en general, que todas las transacciones entre ellos sigan estando caracterizadas por la responsabilidad y respeto mutuo. Para asegurarse de que esta relación continúe y mejore, la Tribu, el Sindicato, y sus correspondientes representantes en todos los niveles, aplicarán los términos de este Acuerdo de manera justa de acuerdo con su intención y significado y consistente con el estado del Sindicato como representante exclusivo de negociación colectiva para los Miembros del Equipo Elegibles. Cada parte deberá señalar a los Miembros del Equipo Elegibles, incluidos los nuevos contratados, su objetivo de desempeñarse en un espíritu de responsabilidad y respeto y de las medidas que acordaron para asegurar el cumplimiento de este objetivo.

Cláusula 2 Cuando la Tribu ingrese nuevos Miembros del Equipo Elegibles a la nómina, el Sindicato tendrá una (1) hora durante las horas de trabajo para que se reúna con dichos Miembros del Equipo Elegibles y explique los beneficios y actividades del Sindicato. Dicha reunión será parte del proceso general de orientación de nuevas contrataciones y sólo estará disponible para nuevas contrataciones de Miembros del Equipo Elegibles.

Cláusula 3 La Tribu y el Sindicato compartirán el costo de impresión de este Acuerdo y le proporcionarán una copia a cada uno de los Miembros del Equipo Elegibles. El Departamento de Compras de Viejas deberá obtener ofertas para la impresión. Si el Sindicato desea utilizar un contratista

de impresión que no sea la menor oferta obtenida por el Departamento de Compras de Viejas, el Sindicato deberá abonar la totalidad del monto que exceda la menor oferta. La Tribu abonará la traducción al español del Acuerdo y el Sindicato tendrá derecho a revisar la versión en español antes de su impresión.

ARTÍCULO 3

SOBERANÍA TRIBAL, PRÁCTICAS PASADAS Y NO DISCRIMINACIÓN

Cláusula 1 El Sindicato reconoce y acuerda la preferencia ya existente de la Tribu en la contratación y empleo de americanos autóctonos.

Apartado 2 Ambas partes convienen que ninguna podrá interferir con, restringir, forzar, o de otra manera discriminar a ningún Miembro del Equipo Elegible en su derecho de unirse o asistir, o abstenerse de unirse o asistir, al Sindicato.

Apartado 3 Inmunidad Tribal Soberana: Este Acuerdo no constituye ni será interpretado como una renuncia a la inmunidad soberana de la Tribu, ni tampoco será interpretado como el consentimiento de la Tribu sobre una agencia, tribunal o autoridad gubernamental estatal, federal o local.

Apartado 4 Ordenanza Tribal sobre las Relaciones Laborales de Viejas: La Tribu adoptó una Ordenanza Tribal sobre las Relaciones Laborales. En el supuesto que existiera alguna inconsistencia entre este Acuerdo y la Ordenanza Tribal de

Relaciones Laborales, prevalecerán las cláusulas de este Acuerdo.

ARTÍCULO 4 **DERECHOS DE GESTIÓN**

Apartado 1 Derechos de Gestión: La Tribu retiene pura y exclusivamente todos los derechos, poderes y autoridad que no se encuentren específicamente comprendidos en una disposición expresa de este Acuerdo. A mero título enunciativo, ejemplos de derechos, poderes y autoridad retenidos exclusivamente por la Tribu, salvo se encuentren comprendidos en una disposición expresa de este Acuerdo, incluyen, entre otros, los siguientes: Administrar, dirigir y mantener la operación, métodos, procesos, alcance y medios comerciales y lugares de servicios de clientes y huéspedes; administrar, dirigir y mantener la eficiencia de su negocio, personal, departamentos, edificios e instalaciones; crear, modificar, combinar o suprimir departamentos, instalaciones o funciones total o parcialmente; dirigir la mano de obra incluido el aumento o disminución de la fuerza de trabajo y/o determinación del número de Miembros del Equipo de Viejas a ser contratados o retenidos y sus tareas; establecer normas de trabajo, normas de calidad y la carga de trabajo; adoptar, revisar o eliminar las políticas del empleador que regulan el empleo de los Miembros del Equipo de Viejas, incluidos, a mero título enunciativo, las normas de conducta y seguridad y para las multas y violaciones de aquellas; para determinar la ubicación y/o reasignación de cualquier instalación dentro de la reserva de la Tribu, incluidos, a mero título enunciativo, las

Instalaciones de Juego; y para realizar los cambios operativos u organizativos necesarios a cualquiera de los anteriores. Los derechos de administración que no estén limitados expresamente por este Acuerdo podrán ser ejercidos unilateralmente, y la Tribu no estará obligada ni se le requerirá que negocie con el Sindicato en lo concerniente con su ejercicio del mismo o el efecto de su ejercicio de dichos derechos en la unidad de negociación; siempre que, sin embargo, la Tribu envíe notificación al Sindicato con al menos siete (7) días corridos de antelación de cualquier ejercicio propuesto de los derechos de administración, conforme a este Artículo, que hubiera tenido un efecto material sobre la unidad de negociación en su totalidad (salvo en caso de emergencia, situaciones de seguridad, o un caso fuera del control de la Tribu que deje a esa notificación impráctica), y, ante solicitud, deberá revisar la modificación propuesta y su efecto con el Sindicato. Los ejemplos precedentes de derechos de administración en este Artículo no son exclusivos y se proporcionan a modo de ejemplo únicamente.

Apartado 2 Falta de efecto sobre las Políticas Existentes, Ordenanzas y Reglamentos: Este Acuerdo no deberá comprender o alterar o afectar ordenanzas, reglamentos, resoluciones o políticas Tribales existentes, incluidas políticas y procedimientos del personal actualmente existentes, salvo lo expresamente estipulado en el presente. Las disposiciones del Manual de los Miembros del Equipo de Viejas y las Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos (HRP&P, por sus siglas en inglés) mantendrán su vigencia y no se verán afectadas ni limitadas por nada de lo estipulado en este Acuerdo. En el caso

de un conflicto directo entre cualquier disposición del Manual de Miembros del Equipo de Viejas y/o las HRP&P, y cualquier disposición de este Acuerdo, la disposición en este Acuerdo regirá con respecto a los Miembros del Equipo Elegibles. El Sindicato acusa recibo de una copia del Manual del Miembro del Equipo de Viejas, las HRP&P y la versión actual de la Política Tribal sobre la Prueba de Alcoholemia y Estupefacientes, y acuerda que la misma permanecerá vigente según lo estipulado en el presente. Salvo se mencione específicamente en el presente, todas las prácticas anteriores existentes previo a la fecha de entrada en vigencia del presente Acuerdo serán extinguidas a la fecha de entrada en vigencia de este Acuerdo, salvo que dicha práctica anterior sea conmemorada en una política, ordenanza o reglamento Tribal escrito, u otro documento escrito. Las prácticas que surjan o continúen con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de este Acuerdo serán vinculantes para la Tribu, sólo si son entregadas por escrito y firmadas por un representante autorizado designado por el Consejo Tribal, que puede incluir al Presidente del Consejo Tribal, el Gerente General, el Jefe de Recursos Humanos, o el Fiscal General del Estado.

ARTÍCULO 5

SEGURIDAD DEL SINDICATO

Apartado 1 A los efectos de este Artículo 5, se aplicarán las siguientes definiciones:

1.1 "**Miembro del Equipo Elegible**" significa lo estipulado en el Artículo 1, Cláusula 2, salvo que a los efectos de este Artículo 5 únicamente, cualquier Miembro Tribal o

Familiar Directo sea excluido de la definición de Miembro del Equipo Elegible para cumplir con la Ordenanza del Derecho a Trabajar de la Tribu.

1.2 "**Familiar Directo**" significa los padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos, o cónyuges de un Miembro Tribal, según lo certificado por la Tribu.

1.3 "**Miembro Tribal**" significa una persona que ha sido certificada por la Tribu como miembro de la Tribu.

Apartado 2 Conforme las obligaciones amparadas en este Acuerdo, el Sindicato debe representar a cada Miembro del Equipo Elegible de manera justa y equitativa independientemente de si dicho Miembro del Equipo Elegible es miembro del Sindicato. En consideración de aquello, las siguientes disposiciones prevalecerán durante la vigencia de este Acuerdo.

Apartado 3 Todos los Miembros del Equipo Elegibles, salvo los Miembros Tribales y los Familiares Directos, deberán, como condición de empleo, abonarle al Sindicato las cuotas de ingreso, cuotas de reincorporación o cuotas periódicas legalmente requeridas por el Sindicato. Esta obligación comenzará el día treinta y uno (31) posterior a la fecha de empleo con la Tribu, o la fecha de entrada en vigencia de este Acuerdo, o la fecha de otorgamiento, la que sea posterior. Cualquier Miembro del Equipo No Elegible, excluidos los Miembros Tribales o Familiares Directos, que se transfiera posteriormente a una clasificación de empleo que desarrolla Trabajo amparado por la Unidad de Negociación estará sujeto a las condiciones estipuladas dentro de este artículo como si el

mismo fuera un nuevo empleado contratado. La Tribu deberá notificar por escrito inmediatamente al Sindicato informando cualquier Miembro Tribal o Familiar Directo que esté desarrollando Trabajo amparado por la Unidad de Negociación.

Apartado 4 La Tribu debe recomendar a todos los Miembros del Equipo Elegibles, excluidos los Miembros Tribales y Familiares Directos, que como condición de empleo debe cumplir con las obligaciones financieras del Sindicato.

Apartado 5 Si un Miembro del Equipo Elegible, excluidos los Miembros Tribales y Familiares Directos, no cumpliera con su obligación financiera hacia el Sindicato, el Sindicato deberá, a través del correo de los Estados Unidos, notificar a dicho Miembro del Equipo Elegible el monto de dicho incumplimiento. El Sindicato deberá copiar la notificación de dicho incumplimiento al Jefe de Recursos Humanos o a la persona designada por aquel. Ante la recepción de dicha notificación, el Jefe de Recursos Humanos o la persona designada deberá informarle al Miembro del Equipo Elegible que el incumplimiento del pago de las cuotas o tarifas de la agencia someterá a dicho Miembro del Equipo Elegible a su despido. Si el Miembro del Equipo Elegible no envía todas las cuotas y cargos adeudados legalmente al Sindicato dentro de las seis (6) semanas de la notificación del Sindicato a la Tribu y al Miembro del Equipo Elegible de su suspensión de la Membrecía del Sindicato, la Tribu despedirá al Miembro del Equipo Elegible inmediatamente. Dicha notificación de suspensión de la membrecía será proporcionada por el Sindicato a la Tribu mediante correo certificado.

Apartado 6 La Tribu no incurrirá en ninguna obligación para el cumplimiento de este Artículo. El Sindicato deberá defender (con abogados aceptables para la Tribu), indemnizar y eximir de responsabilidad a la Tribu y sus funcionarios, agentes y empleados contra cualquier y todo reclamo, demanda, juicio, u otra forma de responsabilidad (monetaria o de otra forma) y por todas las costas o gastos legales que surjan por, o como resultado de, cualquier acción civil iniciada o no iniciada por la Tribu, sus funcionarios, agentes y empleados en el transcurso de, o con el fin de, cumplir con las disposiciones de este Artículo 5.

ARTÍCULO 6

ESTADO Y DERECHOS DEL SINDICATO

Apartado 1 Camareros: La Tribu reconoce el derecho que tiene el Sindicato de designar a no más de doce (12) camareros. El Sindicato notificará a la Tribu por escrito los nombres de los camareros designados y la Tribu reconocerá a estos y no a otros. Mientras se encuentran en servicio, los camareros podrán utilizar placas de identificación discretas, sin perjuicio de cualquier otra disposición de este Acuerdo. Los camareros no tendrán ningún rol, responsabilidad, o autoridad con respecto a los procedimientos laborales o de arbitraje estipulados en el Artículo 9. El Sindicato deberá, ante la recepción de una notificación escrita de la Tribu, revocar inmediatamente la designación de cualquier camarero al que se le haya emitido una Advertencia Escrita Final (también llamada una Advertencia Final o Asesoramiento Final) por la Tribu. Un

máximo de ocho (8) camareros podrá asistir a la conferencia anual de camareros del Sindicato, no remunerada, y tendrá el día libre el día de la conferencia anual de camareros siempre que el Sindicato notifique a la Tribu por escrito con al menos treinta (30) días de antelación a la conferencia anual de camareros.

Apartado 2 Acceso: Para poder administrar este Acuerdo, los representantes autorizados del Sindicato tendrán acceso a las Instalaciones de Juego; a condición de que, sin embargo, ninguna persona condenada por un crimen, o delito menor que involucre actividades de juego, tenga acceso a las Instalaciones de Juego. El acceso no deberá interferir con las operaciones de las Instalaciones de Juego y deberá llevarse a cabo durante los recesos o el tiempo no laborable. Los representantes del Sindicato autorizados deberán registrarse con placas de identificación en todo momento. De ser requerido por la Comisión Tribal de Juego de Viejas, a su entera discreción, los representantes autorizados del Sindicato serán acompañados por el personal de seguridad, de operación o de la Comisión Tribal de Juego de Viejas. El Sindicato reconoce notificación que las Instalaciones de Juego están sujetas a una vigilancia continua.

Apartado 3 Se deberá disponer un tablero de anuncios o un espacio para un tablero de anuncios apropiado en las Instalaciones de Juego para el uso exclusivo del Sindicato.

ARTÍCULO 7

DEDUCCIÓN DE CUOTAS

DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES

Apartado 1 La Tribu deberá deducir de los salarios de Miembros del Equipo Elegibles cargos por los periodos de nómina siempre que los Miembros del Equipo Elegibles lo autoricen por escrito.

Apartado 2 Cuando un Miembro del Equipo Elegible deje el empleo de la Tribu o sea transferido fuera de la unidad de negociación, se revocará la autorización de deducción del Miembro del Equipo Elegible.

Apartado 3 El día quince (15) de cada mes, o previo a esa fecha, la Tribu deberá remitirle al Sindicato el monto total de los cargos autorizados deducidos del mes anterior. La Tribu podrá enviar un archivo electrónico que contenga el número de identificación del Integrante del Equipo Elegible, apellido, nombre y monto de la deducción.

Apartado 4 El Sindicato deberá defender (con abogados aceptables para la Tribu), indemnizar y eximir de responsabilidad a la Tribu y sus funcionarios, agentes y empleados contra cualquier y todo reclamo, demanda, juicio, u otra forma de responsabilidad (monetaria o de otra forma) y por todas las costas o gastos legales que surjan por, o como resultado de, cualquier acción civil iniciada o no iniciada por la Tribu, sus funcionarios, agentes y empleados en el transcurso de, o con el fin de, cumplir con las disposiciones de este

Artículo 7. Si se realiza una deducción indebida o no autorizada, el Sindicato deberá, previa notificación, reembolsar inmediatamente dicho monto directamente al Miembro del Equipo Elegible involucrado.

ARTÍCULO 8 **ANTIGÜEDAD**

Apartado 1 Por antigüedad se entiende la duración de servicio continuo de un Miembro del Equipo Elegible con la Tribu desde la fecha de contratación. Todos los horarios de trabajo actuales y designaciones de trabajo no se verán afectadas y no habrá una nueva licitación por el momento como resultado del otorgamiento de este Acuerdo. La Tribu puede no permitir una transferencia propuesta dentro de una clasificación de empleo si determina que el Miembro del Equipo Elegible que propone la transferencia carece de habilidades, experiencia o cualificaciones para la transferencia propuesta.

Únicamente a los efectos de despido por la Tribu, la antigüedad se define como la duración de servicio continuo de un Empleado Elegible dentro de una clasificación de empleo. Cualquier Empleado Elegible sujeto a despido durante el primer año del Empleado Elegible dentro de una nueva clasificación de empleo posterior a una transferencia, tendrá derecho a volver a la antigua clasificación de empleo del Empleado Elegible si dicha clasificación de empleo previa no está sujeta a despido.

Apartado 2 La antigüedad determinará la selección de las horas de trabajo, turnos, vacaciones y transferencias dentro de una clasificación de empleo. La antigüedad no será un factor en la capacitación y promoción salvo a exclusiva discreción de la Tribu.

Apartado 3 Si fuera necesaria una reducción de la fuerza de trabajo, los Miembros del Equipo Elegibles serán despedidos por orden inverso de antigüedad, dentro de una clasificación de empleo. A discreción de la Tribu, un Miembro del Equipo Elegible podrá seleccionar un despido voluntario, de ser ofrecido.

Apartado 4 Los derechos de restitución serán mantenidos por un periodo máximo de un (1) año desde la fecha original de despido, pero sólo con respecto a temas o asuntos no económicos.

Apartado 5 Se producirá un cese en la antigüedad únicamente en los casos de renuncia voluntaria de un Miembro del Equipo Elegible, un despido con causa, incumplimiento en el regreso a su empleo luego de que haya terminado la licencia, una licencia administrativa requerida por la Tribu, o incumplimiento en el regreso a trabajar luego de una restitución por despido.

Apartado 6 Los Miembros del Equipo Elegibles estarán a prueba hasta que hayan completado noventa (90) días corridos de empleo continuo. La Tribu podrá extender este periodo de prueba de noventa días por un periodo adicional de hasta noventa (90) días para los Miembros del Equipo Elegibles que

se encuentren a prueba en su nuevo puesto. Durante y al finalizar el periodo de prueba, la Tribu puede prescindir de esos Miembros del Equipo Elegibles a su voluntad, con o sin justa causa o motivo, y con o sin notificación.

No estará permitida la presentación de agravios o arbitraje respecto de los perjuicios sufridos como consecuencia de dicha resolución por dichos Miembros del Equipo Elegibles ni el Sindicato en periodo de prueba. Ningún Miembro del Equipo Elegible podrá reclamar derechos de antigüedad con cualquier fin salvo con respecto a un Miembro del Equipo Elegible con menor antigüedad. Los Miembros del Equipo Elegibles en periodo de prueba recibirán al menos las tarifas de pago mínimas aplicables y otros beneficios y condiciones de este Acuerdo.

Apartado 7 Política de Solicitud de Transferencia: Un Miembro del Equipo Elegible que quiera transferirse de una unidad de negociación a una clasificación de unidad de negociación diferente deberá cumplir con la Política de Solicitud de Transferencia. El Departamento de Recursos Humanos deberá publicar las vacantes disponibles, por no menos de cinco (5) días corridos, con las clasificaciones de la unidad de negociación conformes con la Política de Solicitud de Transferencia. La Tribu, a través de su personal de supervisión y administración designado, evaluará las cualificaciones del Miembro del Equipo Elegible para la transferencia propuesta. Todas las transferencias estarán sujetas a que el Miembro del Equipo Elegible obtenga las licencias apropiadas, de ser necesario, de la Comisión Tribal de

Juego de Viejas. La Tribu podrá rechazar una transferencia por razón de que el Miembro del Equipo Elegible en cuestión carece de las habilidades, experiencia o cualificaciones para el puesto solicitado. Dicha decisión de la Tribu no estará sujeta a la cláusula de Quejas y Arbitraje en virtud de este Acuerdo. Si la Tribu determina que el Miembro del Equipo Elegible que solicita la transferencia está cualificado, el supervisor del departamento al cual el Miembro del Equipo Elegible desea transferir deberá aprobar la transferencia. En los casos en que múltiples Miembros del Equipo Elegibles se postulen para ser transferidos a un mismo puesto, y sean considerados como cualificados por la Tribu, la antigüedad dentro de sus clasificaciones respectivas podrá ser un factor, pero no será el factor determinante al momento de decidir qué Miembro del Equipo Elegible va a recibir la transferencia. Tal decisión será tomada por el supervisor del departamento al que el Miembro del Equipo Elegible desea transferir, teniendo en cuenta todos los factores relevantes, y dicha decisión no estará sujeta a arbitraje en virtud de este Acuerdo.

Apartado 8 Si un Miembro del Equipo Elegible es transferido a una clasificación de empleo diferente dentro de la unidad de negociación, estará sujeto a un nuevo periodo de prueba de noventa (90) días. Al finalizar o durante dicho periodo de prueba, si el Miembro del Equipo Elegible no cumple las expectativas de la Tribu para el puesto al cual es transferido, dicho Miembro del Equipo Elegible regresará a su clasificación de empleo anterior, a condición de que, sin embargo, si dicho Miembro del Equipo Elegible es el que tiene menor antigüedad de todos los Miembros del Equipo Elegibles en su clasificación

de empleo anterior, el empleo del Miembro del Equipo Elegible podrá ser terminado conforme al Apartado 6.

Apartado 9 Si un Miembro del Equipo Elegible utiliza su antigüedad para seleccionar otro turno y/o estación dentro de la misma clasificación de empleo, el Miembro del Equipo Elegible estará sujeto a un nuevo periodo de prueba de noventa (90) días. Durante el periodo de prueba de noventa (90) días, el Miembro del Equipo Elegible no podrá utilizar su antigüedad para ser transferido a otro turno y/o estación dentro de la misma clasificación de empleo. Al finalizar o durante dicho periodo de prueba, si el Miembro del Equipo Elegible no cumple con las expectativas de la Tribu para ese nuevo puesto y/o estación, a condición de que, sin embargo, si el Miembro del Equipo Elegible es el que tiene menor antigüedad de todos los Miembros del Equipo Elegibles en su turno y/o estación, el empleo del Miembro del Equipo Elegible podrá ser terminado conforme al Apartado 6.

Apartado 10 Las disposiciones de este Artículo se aplicarán a todos los Miembros del Equipo Elegibles de media jornada, temporarios y de jornada completa regular.

ARTÍCULO 9

QUEJAS Y ARBITRAJE

Apartado 1 Todas las preguntas, disputas o quejas con respecto a la interpretación o cumplimiento de los términos de este Acuerdo estarán sujetas al procedimiento de quejas estipulado en el presente. Las quejas podrán ser presentadas

por “suspensiones pendientes de investigación” con el entendimiento de que dichas quejas serán enmendadas automáticamente para abordar el nivel de medida disciplinaria tomada como resultado de la investigación.

Apartado 2 Las partes tienen la intención de que se realice un esfuerzo sincero en cada caso para debatir y resolver las quejas con prontitud.

Apartado 3 La Tribu reconoce el derecho del Sindicato de investigar las circunstancias relativas a cualquier queja y acepta cooperar con el Sindicato en cualquier investigación necesaria. A los efectos de ajustar las quejas y para arbitrajes en virtud del presente Acuerdo, el Sindicato tendrá acceso a la documentación pertinente para la investigación de una queja durante el horario de trabajo normal de Recursos Humanos. La documentación requerida será colocada en un archivador designado para que el Sindicato utilice tan pronto como sea practicable. El Sindicato acepta que estos documentos son archivos del empleado confidenciales y que permanecerán en las instalaciones. El Sindicato podrá tener acceso al personal de supervisión de las Instalaciones de Juego luego de haber recibido una notificación razonable al Jefe de Recursos Humanos o la persona designada por el mismo. El Sindicato no tendrá acceso a, ni entrevistas con, ningún invitado, cliente o patrón. Con la resolución final de la queja pendiente, la Tribu no podrá en adelante tratar directamente con el Miembro del Equipo Elegible con respecto a dicha queja, sin la presencia del Sindicato, sino que deberá tratarla directamente con el Sindicato.

Apartado 4 En los casos que las quejas o el arbitraje involucre medidas disciplinarias impuestas por la Tribu basadas total o parcialmente en un video de seguridad o material de investigación generado por la Comisión Tribal de Juego de Viejas, el Sindicato tendrá acceso a dicho video de seguridad y/o material de investigación a solicitud. A cualquier otro efecto en virtud de este Artículo, el Sindicato podrá solicitar acceso a los videos de seguridad o material de investigación a la Comisión Tribal de Juego de Viejas. La Comisión Tribal de Juego de Viejas, a su exclusiva discreción, determinará si quiere o no otorgar tal acceso requerido conforme a su legislación aplicable y normas reglamentarias. Si la Comisión Tribal de Juego de Viejas rechaza una solicitud del Sindicato para acceder a un video de seguridad o material de investigación, entonces tal video o material investigación no podrá ser utilizado por la Tribu en arbitraje en virtud de este Artículo.

Apartado 5 Una queja presentada por el Sindicato será ajustada conforme al siguiente procedimiento:

Paso I – La queja será presentada por escrito al Jefe de Recursos Humanos dentro de los quince (15) días corridos del incidente/acción o dentro de los quince (15) días corridos de la fecha del descubrimiento. La queja por escrito deberá indicar todos los hechos pertinentes relacionados al asunto de la queja con particularidad razonable, incluido(s) el (los)

apartado(s) de este Acuerdo presuntamente violados, y el remedio o resultado deseado solicitado. Ante la recepción de la queja, el Jefe de Recursos Humanos o la persona designada deberá reunirse con los representantes del Sindicato dentro de los quince (15) días corridos.

Paso II – Si una queja válida no es resuelta en el Paso I, dentro de los quince (15) días corridos posteriores a la reunión del Paso I, el Sindicato notificará al Jefe de Recursos Humanos o su designado por escrito de su intención de elevar la queja al Paso II. Si dentro del periodo de quince días no se envía la notificación por escrito de la intención del Sindicato de elevar el asunto al Paso II, el asunto será cerrado a cualquier proceso de queja futuro. Las partes pueden seleccionar de común acuerdo un árbitro imparcial de dentro de cuarenta (40) días corridos luego de la conclusión de la reunión del Paso I. Las partes primero deberán intercambiar los nombres de los árbitros de manera informal. Si las partes no pueden acordar oportunamente un árbitro neutral, las partes deberán recopilar una lista de doce (12) árbitros propuestos, y cada parte nombrará seis (6) de los árbitros propuestos. Cada parte deberá entonces eliminar un nombre de la lista y deberá clasificar en

privado a los diez (10) árbitros propuestos restantes en orden de preferencia. Las partes deberán entonces compartir sus clasificaciones, añadir valores de clasificación para cada uno de los árbitros propuestos, y el árbitro propuesto con la mayor calificación acumulada (es decir, la menor suma) actuará como el árbitro. El árbitro no tendrá autoridad para alterar, enmendar o modificar los términos de este Acuerdo ni para establecer nuevos términos o condiciones de este Acuerdo o de cualquier ordenanza, reglamento o resolución Tribal, incluidos, a mero título enunciativo, la Ordenanza Tribal de Relaciones Laborales, la Ordenanza Tribal de Juego, o cualquier reglamentación promulgada en virtud de aquellas. Ambas partes convienen y aceptan que la decisión del árbitro sea inapelable y vinculante.

Apartado 6 Los costos del arbitraje serán soportados por la Tribu y el Sindicato en partes iguales. Cada parte abonará sus propios gastos con respecto a la presentación del caso. Los Miembros del Equipo Elegibles no serán compensados por el tiempo utilizado en la preparación para o asistencia a una audiencia de arbitraje.

Apartado 7 Los plazos proporcionados podrán ser extendidos o renunciados solo mediante el acuerdo de las partes, que podrá

ser en forma de una carta firmada o con las iniciales de las partes.

Apartado 8 La Tribu tendrá derecho a presentar una queja con respecto a la interpretación o cumplimiento de los términos de este Acuerdo. Dicha queja será presentada por escrito y se aplicarán los procedimientos de los Apartados 1 al 5 de este Artículo.

Apartado 9 Los procedimientos para la resolución de quejas según lo descrito en este Acuerdo serán los únicos procedimientos para la resolución de todas las quejas.

Apartado 10 Para proteger los bienes de la Tribu y promover la seguridad del lugar de trabajo, la Tribu retiene la discreción de excluir a cualquier antiguo Miembro del Equipo Elegible de la Reserva de Viejas, incluidos, a mero título enunciativo, las Instalaciones de Juego.

Apartado 11 Comité de Quejas Inicial: Este Apartado se aplicará a todas las quejas existentes a la fecha de entrada en vigencia de este Acuerdo, y a todas las quejas presentadas dentro de los treinta (30) días posteriores a la fecha de entrada en vigencia de este Acuerdo. Todas las otras quejas serán procesadas y resueltas conforme a los Apartados 1 al 10 de este Artículo. Todas las quejas cubiertas por este Apartado serán referidas a un comité de trabajo/gestión conjunto conocido como el Comité de Quejas Inicial. Este Comité estará compuesto por tres representantes del Sindicato y tres representantes de la Tribu. Cada parte deberá seleccionar a sus

propios representantes. El Comité se reunirá e intentará ajustar y resolver todas las quejas dentro de su jurisdicción. La intención de las partes es que todas las quejas existentes al momento del Acuerdo entren en vigencia y dentro de los treinta (30) días posteriores, sean resueltas en forma de sumario, de ser posible, sin procedimientos prolongados o extendidos. El Comité de Quejas Inicial recibirá pruebas del Sindicato y el/los representante(s) de administración y emitirán su decisión por escrito con respecto a cada queja. El Comité de Quejas Inicial seguirá y estará vinculado por las disposiciones de este Acuerdo, y tendrá autoridad para interpretar el Acuerdo, pero no para enmendar o alterarlo de manera alguna. La decisión de una mayoría del Comité de Quejas Inicial será vinculante para las partes y constituirá la resolución inapelable de la queja en particular. Si el Comité de Quejas Inicial no puede alcanzar una decisión por mayoría, la queja podrá proceder al Paso II bajo el Apartado 5.

ARTÍCULO 10

SANCIONES Y DESPIDO

Apartado 1 Salvo estipulado en este Acuerdo, la Tribu no podrá sancionar ni despedir a los Miembros del Equipo Elegibles sin “Causa Justa”. “Causa Justa” incluirá, entre otros, a la violación de cualquiera de las normas o políticas de los miembros del equipo de la Tribu, cualquier tipo de engaño, falta de conducta, insubordinación, discriminación o acoso ilegal, abuso de sustancias, amenazas o violencia, asistencia insatisfactoria, imposibilidad de seguir las instrucciones del supervisor, conducta insegura o indebida en el desempeño de

las tareas laborales, o cualquier otra conducta que pueda potencialmente poner en riesgo las operaciones de la Tribu o afectar negativamente los intereses o el bienestar de la Tribu, sus empleados, y huéspedes. La causa justa existirá si la Tribu toma una decisión de despido o sanción basada en los hechos y circunstancias que generalmente constituirían causa suficiente para despido o sanción, sin embargo, la Tribu retiene su derecho de despedir o sancionar a personas de la Reserva de Viejas cuando lo considere necesario para proteger la salud, seguridad y bienestar de la Tribu, sus empleados y huéspedes.

Apartado 2 Este Artículo no se aplicará a ninguna acción de licencia y/o idoneidad tomada por la Comisión Tribal de Juego de Viejas con respecto a un Miembro del Equipo Elegible, que se encuentre exclusivamente regido por la Ordenanza Tribal de Juego de Viejas.

Apartado 3 La sanción será proporcional a la seriedad de la conducta que constituya Causa Justa para la sanción. Para determinar un nivel de sanción apropiado para dicha conducta, se tendrá en cuenta todo el historial de trabajo del Miembro del Equipo Elegible anterior a la conducta que resulte en una sanción.

ARTÍCULO 11

ORDENANZA TRIBAL DE JUEGO

Apartado 1 El Sindicato acusa recibo de una copia de la Ordenanza Tribal de Juego de la Banda de Indios Kumiai de Viejas. La Ordenanza Tribal de Juego, y las reglamentaciones

promulgadas en virtud del presente podrán ser enmendadas periódicamente. En tal caso, la Tribu le proporcionará al Sindicato futuras enmiendas o revisiones a la Ordenanza, o las reglamentaciones en virtud de aquella, en intervalos periódicos.

Apartado 2 El Sindicato reconoce el rol de la Comisión Tribal de Juego de Viejas (la “Comisión”) y reconoce que la Comisión tiene competencia exclusiva sobre todos los asuntos relacionados al juego o de otra manera dentro de la competencia de la Comisión, incluido, sin carácter limitativo: elegibilidad e idoneidad de licencia, cumplimiento de todas las leyes y reglamentaciones Tribales, federales y estatales, cumplimiento de controles internos, cumplimiento de directrices y requerimientos reglamentarios, protección de bienes Tribales y cumplimiento de directrices de seguridad e higiene consideradas apropiadas por la Comisión. El Sindicato además reconoce que todos los Miembros del Equipo Elegibles deben obtener una licencia de juego de la Comisión ya sea si están o no involucrados en actividades de juego; y reconoce y acuerda que una licencia actual y vigente es la condición de empleo para todos los Miembros del Equipo Elegibles.

ARTÍCULO 12

CONTRATACIÓN DE TRABAJO

Apartado 1 La Tribu no podrá subcontratar o contratar de ningún Miembro del Equipo No Elegible ningún tipo de trabajo actualmente desarrollado por Miembros del Equipo Elegibles salvo por el mutuo acuerdo de la Tribu y el Sindicato; a condición de que, sin embargo, la Tribu pueda continuar

cualquier práctica existente actual de contratación o subcontratación de trabajo, ya sea o no si ese trabajo fuera considerado Trabajo amparado por la Unidad de Negociación, en virtud del presente, incluido, sin carácter limitativo, su uso de Sociedad Industrial y de Recursos, para las funciones y tareas previamente desarrolladas por los miembros del equipo de dichas entidades. En el supuesto de una emergencia, u otro evento que exceda el control de la Tribu, la Tribu puede optar por utilizar personal de supervisión para desarrollar Trabajo amparado por la Unidad de Negociación o puede utilizar Miembros del Equipo No Elegibles o nuevos contratados según sea necesario, a su exclusiva discreción.

Apartado 2 En el supuesto que la Tribu se comprometa a ampliar las Instalaciones de Juego existentes, además de la ampliación actualmente contemplada, nada de lo estipulado en este Acuerdo impedirá que la Tribu instale un local de comidas u operación de servicio de comidas similar que incluiría el alquiler de espacio a terceros contratistas de servicios de alimentos para dicha instalación de ampliación únicamente; a condición de que, sin embargo, cualquier Trabajo amparado por la Unidad de Negociación desarrollado por Miembros del Equipo Elegibles en dicho espacio alquilado esté sujeto a este Acuerdo.

ARTÍCULO 13

SIN HUELGAS/SIN PAROS PATRONALES

Apartado 1 La Tribu y el Sindicato acuerdan que durante la vigencia de este Acuerdo, el Sindicato, sus agentes, y los

Miembros del Equipo Elegibles no autorizarán, instigarán, ayudarán, condonarán ni se involucrarán en paros, reducciones, negativas a trabajar, huelgas o huelgas de solidaridad. La Tribu no deberá, durante la vigencia de este Acuerdo, realizar un paro patronal a ningún Miembro del Equipo Elegible.

Apartado 2 Cualquier Miembro del Equipo Elegible que viole el Apartado 1 de este Artículo estará sujeto a una sanción sobre la base de que dicha violación constituirá causa justa para una sanción.

Apartado 3 En el supuesto de un paro de trabajo no autorizado por Miembros del Equipo Elegibles, los representantes del Sindicato tomarán inmediatamente las medias necesarias para detener, cesar o evitar dicho paro de trabajo.

ARTÍCULO 14

SEMANA LABORAL Y HORAS EXTRA

Apartado 1 La semana laboral comenzará a las 12:01 de la mañana el lunes y se extenderá hasta la medianoche del domingo siguiente.

Apartado 2 Los Miembros del Equipo Elegibles regulares a tiempo completo tienen garantizado un mínimo de treinta (30) horas semanales de trabajo.

Apartado 3 Los Miembros del Equipo Elegibles regulares a tiempo completo tienen derecho a dos (2) días libres

consecutivos en cada semana laboral, salvo cuando alguno de los días sea un día de bloqueo, los días libres son mutuamente acordados por los Miembros del Equipo Elegibles y la Tribu, o los turnos para dichos Miembros del Equipo Elegibles no tengan dos (2) días libres consecutivos programados durante la semana laboral. La Tribu no deberá modificar unilateralmente el cronograma de ofrecimiento actual para un Miembro del Equipo Elegible de tiempo completo sin otorgar notificación con al menos catorce (14) días de antelación (salvo en caso de emergencia, situaciones de seguridad, o un evento fuera del control de la Tribu que no permita emitir dicha notificación).

Apartado 4 Cada Miembro del Equipo Elegible tendrá derecho a tomarse un periodo de descanso de no más de quince (15) minutos durante cada periodo de cuatro (4) horas de trabajo. Los periodos de descanso, serán programados, en la medida practicable, para minimizar la interrupción de las operaciones de trabajo.

Apartado 5 Cada Miembro del Equipo Elegible programado para trabajar un turno de seis (6) horas o más tendrá derecho a un periodo de descanso para almorzar de treinta (30) minutos.

Apartado 6 Cuando la Tribu programe a un Miembro del Equipo Elegible de tiempo completo que se reporte para trabajar y dicho Miembro del Equipo Elegible de tiempo completo no se presenta a trabajar, éste deberá abonar un mínimo de cuatro (4) horas de su sueldo por hora. Cuando la Tribu programe a un Miembro del Equipo Elegible de media jornada para que se reporte a trabajar y dicho Miembro del

Equipo Elegible de media jornada no se presenta a trabajar, éste deberá abonar un mínimo de dos (2) horas de su sueldo por hora. Esta compensación del Apartado 6 no se aplicará para la asistencia a capacitaciones u otras reuniones especialmente solicitadas.

Apartado 7 El pago de horas extra será de conformidad con la política actual de la Tribu: los Miembros del Equipo Elegibles no exentos recibirán el pago de horas extra a razón de una vez y media de su tarifa de pago combinada, para todas las horas trabajadas que excedan las cuarenta (40) horas en una semana laboral.

Apartado 8 Cuando las horas extra no puedan preverse, la Tribu deberá ofrecer dichas horas extra primero al Miembro del Equipo Elegible con mayor antigüedad y continuar ofreciéndolas, en orden descendente según la antigüedad, hasta que la necesidad de la Tribu quede satisfecha, o hasta que todos los Miembros del Equipo Elegibles hayan rechazado. Si las necesidades de la Tribu no fueron satisfechas, la Tribu podrá entonces requerir, en forma ascendente según antigüedad, que el Miembro del Equipo Elegible con menor antigüedad trabaje en las horas extra requeridas. A los efectos de este Apartado, antigüedad se refiere a la antigüedad dentro de la clasificación de empleo de un Miembro del Equipo Elegible. Esta disposición no se aplica a situaciones que requieren trabajar horas extra como resultado de eventos no previstos ni previsibles como la no presentación de uno o más Miembros del Equipo Elegibles a trabajar o llamado en forma oportuna, enfermedad no prevista, u otros eventos que excedan el control

de la Tribu. En dichas situaciones, la Tribu podrá requerirle a los Miembros del Equipo Elegibles de turno que trabajen horas extra según sea necesario, pero deberá ofrecerle dichas horas extra al Miembro del Equipo Elegible con mayor antigüedad primero, según lo estipulado en este Apartado. Si no se pudiera disponer de personal adecuado, la Tribu podrá, en dichas circunstancias, requerir en forma ascendente que el Miembro del Equipo Elegible de turno con menor antigüedad trabaje horas extra hasta que sus necesidades se satisfagan, y también podrá utilizar Miembros del Equipo Elegibles de guardia u otros, y de ser necesario, Miembros del Equipo No Elegibles.

Apartado 9 En los casos en que no se pueda programar ni prever las horas extra, la Tribu podrá requerirle a un Miembro del Equipo Elegible de turno que trabaje horas extra si dicho Miembro del Equipo Elegible tiene habilidades especiales o únicas que hacen imposible utilizar a otro Miembro del Equipo Elegible para desempeñar el trabajo necesario.

ARTÍCULO 15

SUELDOS

Apartado 1 Sueldos por Hora Iniciales: Sujeto al Apartado 3 debajo, los sueldos por hora inicial para las diversas clasificaciones de trabajo de los Miembros del Equipo Elegibles serán las siguientes a lo largo de la vigencia de este Acuerdo:

Tarifas Iniciales

Clasificación de Empleos	Tarifas Iniciales
COCINERO ASIÁTICO	\$13,38
RECEPCIONISTA/CAJERO ASIÁTICO	\$9,20
AYUDANTE DE BAR	\$9,00
BARISTA	\$9,50
BARMAN I	\$9,00
BARMAN II	\$9,00
BARMAN III	\$10,00
AUXILIAR DEL BAR SNACKS BINGO	\$9,00
AYUDANTE DE CAMARERO	\$9,00
AYUDANTE DE CAMARERO-BUFFET	\$9,00
AYUDANTE DE CAMARERO-RESTAURANT	\$9,00
BOTONES CASINO	\$9,75
AUXILIAR DE SERVICIO CASINO	\$9,00
COCINERO I	\$11,00
COCINERO I-PASTELERÍA	\$11,00
COCINERO II	\$12,00
COCINERO II-ALTA COCINA	\$13,50
COCINERO II-PASTELERÍA	\$13,00
COCINERO III	\$13,25
COCINERO III-ALTA COCINA	\$15,00
EXPEDIDOR	\$9,44
AUXILIAR DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	\$9,00
RECEPCIONISTA-ALTA COCINA	\$12,00
RECEPCIONISTA/CAJERO II	\$9,20
RECEPCIONISTA/CAJERO SIN PROPINAS	\$9,20
RECEPCIONISTA/CAJERO CON PROPINAS	\$9,20
AUXILIAR DE COCINA I	\$10,25
AUXILIAR DE COCINA /LIMPIEZA	\$10,75
EMPLEADO DE MANTENIMIENTO	\$10,25
CAMARERO BINGO	\$9,00
CAMARERO BUFFET	\$9,00
CAMARERO ENTRETENIMIENTO	\$9,00
CAMARERO RESTAURANT DE ALTA COCINA	\$9,00
CAMARERO RESTAURANT	\$9,00
CAMARERO MESAS DE JUEGO	\$9,00
PERSONAL DE FUNCIONES ESPECIALES	\$9,20

Apartado 2 A la fecha de Entrada en Vigencia [Fecha del Acuerdo], todos los Miembros del Equipo Elegibles recibirán un aumento de sueldo de \$0,40 por hora. Con vigencia a partir del 1 de enero de 2016, todos los Miembros del Equipo Elegibles recibirán un aumento de sueldo de \$0,25 por hora o hasta alcanzar el Salario Mínimo de California, el que sea mayor. Con vigencia el 2 de enero de 2017, todos los Miembros del Equipo Elegibles recibirán un aumento de sueldo de \$0,35 por hora o hasta alcanzar el Salario Mínimo de California, el que sea mayor.

Apartado 3 Todos los Miembros del Equipo Elegibles recibirán un monto que no podrá ser menor al Sueldo Mínimo del Estado de California por hora durante la vigencia de este Acuerdo.

Apartado 4 La Tribu podrá otorgar crédito por experiencia en el sueldo a los Miembros del Equipo Elegibles contratados que tengan experiencia o habilidades demostrables útiles para la Tribu.

Apartado 5 Todos los Miembros del Equipo Elegibles que trabajen entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. recibirán un diferencial de turno de \$0,85 por las horas trabajadas entre estos horarios.

Apartado 6 Todas las propinas/gratificaciones serán manejadas según las siguientes políticas, salvo sean rechazadas por el Servicio de Impuestos Internos (IRS):

Lugar	Política
The Grove	Actual
The Cafe	Tarifa con propina
The Buffet	Fondo común de propinas
Piso de juego (Excluidas las mesas de juego)	Fondo común de propinas
Piso de juego (Mesas de juego)	Tarifa con propina
North of the Border	Tarifa con propina
Far East Express	Tarifa con propina
Salón V	Tarifa con propina
Café	Tarifa con propina
Comedor de empleados	Tarifa con propina
Bares	Tarifa con propina
Banquete	Tarifa con propina

Apartado 7 Los Procedimientos Adicionales para el Fondo Común de Propinas en el Piso de Juego (excluidas las mesas de juego): Todas las propinas recibidas por los Miembros del Equipo Elegibles que trabajan en el Piso de Juegos (excluidas las mesas de juego) serán reunidas por turno (diurno, combinado y nocturno) cada día. Al término de cada periodo de pago, cada Miembro del Equipo Elegible que esté trabajando en el Piso de Juegos (excluidas las mesas de juego) recibirá, junto con el pago de su salario regular, el pago de una parte de las propinas reunidas en el Piso de Juegos (excluidas las mesas de juego) durante su turno para el periodo de pago previo. Un Miembro del Equipo Elegible que trabaje durante

más de un turno durante un periodo de pago recibirá su parte en forma proporcional de cada fondo común de propinas por cada turno trabajado, por ejemplo, un Miembro del Equipo Elegible que trabaja treinta y dos (32) horas en el turno diurno y cuarenta y ocho (48) horas en el turno combinado durante un periodo de pago recibirá una parte de las propinas correspondiente a treinta dos (32) horas del turno diurno y una parte de cuarenta y ocho (48) horas de las propinas del turno combinado para ese periodo de pago.

Apartado 8 Procedimientos Adicionales para reunir las propinas en el Buffet: Todas las propinas recibidas por los Miembros del Equipo Elegibles que trabajan en el Buffet serán reunidas diariamente. El diferencial de fondo común de propinas será el siguiente: Camarero del Buffet = 90% y Auxiliar de Camarero del Buffet = 10%. Al terminar cada periodo de pago, cada Miembro del Equipo Elegible que trabaja en el Buffet recibirá, junto con el pago de su salario regular, el pago de su parte de las propinas reunidas durante el Buffet durante el periodo de pago previo. El Sindicato tendrá derecho a designar periódicamente a dos (2) Miembros del Equipo Elegibles (uno principal y uno alternativo) para que sean testigos durante el recuento de propinas recaudadas en el Buffet durante cada día. Sólo el principal o el alternativo podrá ser testigo de un recuento particular, pero no ambos. El Sindicato proporcionará con al menos veinticuatro (24) horas de antelación una notificación a la Tribu de la identidad de dichos Miembros del Equipo Elegibles. Cada recuento diario de las propinas deberá llevarse a cabo lo antes que sea prácticamente posible luego de que el Buffet cierre a la noche

en el lugar dentro de las Instalaciones de Juego elegidas por la Tribu a su exclusiva discreción. Al Miembro del Equipo Elegible que fue testigo del recuento diario de las propinas se le pagará, según su sueldo base por hora (es decir, sin propinas incluidas) por el tiempo real requerido para ser testigo del recuento, o treinta (30) minutos, el que sea menor.

ARTÍCULO 16

TIEMPO LIBRE REMUNERADO “PTO”

Apartado 1 El tiempo libre remunerado (PTO, por sus siglas en ingles) será acumulado por periodo de pago según el siguiente cronograma. Las solicitudes de PTO serán aprobadas en base a la antigüedad y las directrices del departamento.

Duración del servicio	Monto del PTO Acumulado
0 meses pero menos que cinco años	Horas Trabajadas X .0577
Cinco años pero menos que diez años	Horas Trabajadas X .0770
Diez años o más	Horas Trabajadas X .0962

Apartado 2 Los Miembros del Equipo Elegibles en PTO recibirán el pago de PTO de tiempo regular, sin premio de propina.

Apartado 3 El pago de PTO se acumulará en todas las horas trabajadas hasta, pero no superiores a, las ochenta (80) horas por cualquier Miembro del Equipo Elegible en cualquier periodo de pago de dos semanas.

Apartado 4 Pago Correcto. Cada Miembro del Equipo Elegible que tenga menos de cuarenta (40) horas de ausencias no programadas (según la definición en el P&P) durante un año calendario, será elegible para recibir un pago en efectivo parcial del PTO en diciembre del año siguiente igual a la diferencia entre cuarenta (40) horas y la cantidad de horas de ausencia no programadas que se tomó el Miembro del Equipo Elegible durante el curso del año.

Cuarenta (40) horas deben permanecer en la cuenta del Miembro del Equipo Elegible luego de que se procese el pago correcto en efectivo. El desembolso máximo será de cuarenta (40) horas.

ARTÍCULO 17

DÍAS FERIADOS

Apartado 1 Los Miembros del Equipo Elegibles que trabajan en los siguientes días feriados recibirán 1 vez y media la tarifa de pago regular por las horas trabajadas en dicho(s) feriado(s): Día del trabajo (*Labor Day*), Día de los soldados caídos (*Memorial Day*) y Año nuevo.

Apartado 2 Todos los Miembros del Equipo Elegibles recibirán ocho (8) horas de pago por días feriados en su tarifa de pago regular por los feriados de Navidad y Día de acción de gracias. Un Miembro del Equipo Elegible que trabaje en Navidad o en Acción de gracias, o ambos, recibirá el pago de

día feriado establecido en este Apartado más el pago de todas las horas trabajadas en el día feriado.

Apartado 3 No se adeudará ningún pago de premio por día feriado o pago por día feriado salvo según lo establecido en este Artículo. Para poder tener derecho a cualquier pago de premio por día feriado, un Miembro del Equipo Elegible debe además trabajar en su día programado regularmente inmediatamente antes o después del día feriado en cuestión, y debe trabajar el día feriado si está programado para ese día feriado.

Apartado 4 A los efectos de computar el pago del día feriado, se considerará el comienzo del día feriado a las 10:00 p.m. en el día previo al feriado en cuestión y continuará por veinticuatro horas consecutivas a partir de ese momento.

ARTÍCULO 18

LICENCIA POR LUTO/SERVICIO COMO JURADO

Apartado 1 En el caso de fallecimiento de un familiar directo, según su definición en adelante, el Miembro del Equipo Elegible tendrá derecho a una licencia, con goce de sueldo, por un máximo de tres (3) días para viajar en California y cuatro (4) días si el fallecimiento requiere viajar fuera de California.

Apartado 2 A los efectos de este Artículo, los familiares directos de un Miembro del Equipo Elegible consistirán en su cónyuge, hijos, hijos adoptados o hijastros, padres, abuelos,

padrastrós, padres políticos, nietos, hermano, hermana, o bisabuelos.

Apartado 3 La Tribu acepta que los Miembros del Equipo Elegibles de pago regular a tiempo completo que son requeridos para trabajar durante el periodo de servicio como jurado y recibirán sueldos a su sueldo regular por hora por el trabajo perdido, que no exceda los cinco (5) días o cuarenta (40) horas, el que sea menor. Cualquier Miembro del Equipo Elegible que realice tareas como jurado que esté programado para un turno combinado el día de su servicio, será excusado de presentarse a trabajar sin perder su pago.

Apartado 4 Un Miembro del Equipo Elegible proporcionará prueba de asistencia al servicio como jurado, informará al Departamento de Recursos Humanos y a su supervisor en forma oportuna de la recepción de cualquier notificación para reportarse por servicio como jurado, y notificará a su supervisor o el Departamento de Recursos Humanos mientras presta servicio como jurado según el estado y la posible duración de su servicio. Los Miembros del Equipo Elegibles no serán abonados por horas extra o pago adicional por informar a su supervisor o el Departamento de Recursos Humanos de dicha información mientras presta servicio como jurado.

Apartado 5 Cualquier Miembro del Equipo Elegible con una dificultad financiera documentada que ha estado en algún tipo de licencia médica aprobada por más de dos semanas (14 días calendario) y ha utilizado a todos su Tiempo Libre

Remunerado acumulado podrá solicitar una Licencia PTO conforme a las HRP&P aplicables.

ARTÍCULO 19

LICENCIAS PARA AUSENTARSE

Apartado 1 Los Miembros del Equipo Elegibles tendrán derecho a recibir los beneficios de las políticas de licencias para ausentarse estipulados en las HRP&P.

ARTÍCULO 20

BENEFICIOS DE SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL

Apartado 1 Durante la vigencia de este Acuerdo, la Tribu deberá abonar la cobertura de seguro medico según lo siguiente:

1.1 La Tribu tendrá derecho, durante la vigencia de este Acuerdo, a realizar cambios unilaterales en los niveles de cobertura y administración de reclamos, con miras de reducir el costo general de cobertura médica de salud para los Miembros del Equipo de Viejas. Los requisitos de elegibilidad actuales, sin embargo, permanecerán constantes y no serán modificados. En cualquiera de los casos, la Tribu realizará aportes en no menos de lo descrito en el Apartado 2 de este Artículo por la vigencia de este Acuerdo. Todos esos cambios, si hubiere, serán implementados para todos los Miembros del Equipo de Viejas y no meramente aquellos en la unidad de negociación.

1.2 El Sindicato y la Tribu fomentarán que todos los Miembros del Equipo Elegibles utilicen la Cuenta de Gastos Flexible del Plan Sección 125 para permitirle a los miembros del equipo participantes que paguen costos de salud no asegurados, en la mayor medida posible, antes de impuestos.

Apartado 2 Durante la vigencia de este Acuerdo, la Tribu deberá pagar el 80% del costo de primas de seguro de salud principal para cada Miembro del Equipo Elegible a tiempo completo, de ser elegido por un Miembro del Equipo Elegible, incluida la cobertura dependiente principal o cobertura familiar, de ser seleccionada. Los Miembros del Equipo Elegibles a tiempo completo participantes costearán la parte restante de las primas de seguro de salud. La Tribu deberá proporcionarle al Sindicato el total los costos de miembro por equipo para la cobertura de seguro de salud según cada Miembro del Equipo Elegible.

Apartado 3 Con respecto a los gastos dentales y de la visión, la Tribu deberá continuar abonando una parte de los gastos para dicha cobertura sobre la misma base que lo hace para Miembros del Equipo No Elegibles.

ARTÍCULO 21

CAPACITACIÓN

Apartado 1 Si la Tribu requiere que cualquier Miembro del Equipo Elegible participe en una capacitación, el costo de dicha capacitación será costado por la Tribu y el tiempo requerido

por el Miembro del Equipo Elegible seleccionado para dicha capacitación será considerado tiempo de trabajo.

Apartado 2 De ser requerido por la Tribu, el Sindicato puede asistir a la Tribu en la capacitación de los Miembros del Equipo Elegibles.

ARTÍCULO 22

SALUD Y SEGURIDAD

Apartado 1 La Tribu acepta regirse por y mantener las normas de higiene, seguridad y salud para cumplir con la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional Federal (*Federal Occupational Safety and Health Act*).

Apartado 2 La Tribu acepta proporcionar dispositivos de protección razonables para salvaguardar la salud de Miembros del Equipo Elegibles y proteger a Miembros del Equipo Elegibles de lesiones. Cualquier Miembro del Equipo Elegible que se rehúse a utilizar o usar dispositivos o equipos de protección razonables podrá ser sancionado conforme a las disposiciones de sanción y queja/arbitraje de este Acuerdo.

Apartado 3 Las partes aceptan que un comité conjunto de seguridad, compuesto por Miembros del Equipo Elegibles representativos, Miembros del Equipo No Elegibles y la Administración Tribal, podrá reunirse para discutir y recomendar programas y procedimientos de seguridad. La Tribu deberá designar a los representante(s) de administración y Miembros del Equipo No Elegibles y el Sindicato deberá

designar a representante(s) de los Miembros del Equipo Elegibles.

Apartado 4 Ningún Miembro del Equipo Elegible será requerido para trabajar en un área que pueda ser riesgosa para su salud o seguridad. Ambas partes reconocen que puede haber humo de tabaco en áreas de trabajo y las disposiciones de este Apartado 4 no se aplicará.

ARTÍCULO 23

DIVISIBILIDAD DEL ACUERDO

Apartado 1 Si alguna parte o disposición contenida en el presente es considerada o declarada inválida debido a una legislación existente o posteriormente promulgada o decretada por un tribunal competente, la invalidez de dicha parte o sección de este Acuerdo no invalidará las partes restantes del presente y permanecerán de plena vigencia. Si alguna disposición es declarada como en conflicto con la ley, las partes aceptan reunirse dentro de un periodo razonable para negociar una disposición sustituta.

ARTÍCULO 24

DEDUCCIONES DEL FONDO DE EDUCACIÓN POLÍTICA (COPE)

Apartado 1 La Tribu acepta realizar deducciones del sueldo para aquellos Miembros del Equipo Elegibles que firmen una autorización por escrito para que se les realicen deducciones al Club de Activismo Electoral (Active Ballot Club) de UFCW.

Las deducciones de sueldo para el Club de Activismo Electoral de UFCW serán remitidas junto con la remisión de la Tribu de las cuotas según lo establecido en el Artículo 7.

ARTÍCULO 25

UNIFORMES

Apartado 1 “Uniforme” significa prendas exteriores, excluidos zapatos y cinturones, que son requeridos para ser usados exclusivamente por los Miembros del Equipo Elegibles mientras desarrollan las tareas y responsabilidades de los puestos de Miembros del Equipo Elegibles.

Apartado 2 La Tribu continuará su práctica presente con respecto al mantenimiento de Uniformes que requieren el secado o presión en seco, a costa de la Tribu. Los Miembros del Equipo Elegibles deberán mantener, a su propia costa, uniformes que pueden ser lavados por una lavadora estándar y quedar libre de arrugas con el secado o leve planchado apropiado.

Apartado 3 Los Miembros del Equipo Elegibles cuyos uniformes son lavados y mantenidos a costa de la Tribu deben tratarlos de manera tal que se tome cuidado para mantener el estándar de apariencia requerida para su puesto.

ARTÍCULO 26

COOPERACIÓN OBRERO-PATRONAL

Apartado 1 La Tribu y el Sindicato han celebrado este Acuerdo, y los cambios representados en el presente, a los fines de establecer una relación más cooperativa y flexible entre la Tribu, el Sindicato y los Miembros del Equipo Elegibles. Para conseguir estos objetivos, las partes aceptan considerar métodos de promoción de dicha relación durante la vigencia de este Acuerdo, incluidos, a mero título enunciativo, reuniones regulares entre los Delegados de plantel, otros Miembros del Equipo Elegibles cuando sea apropiado, y los funcionarios de administración apropiados con autoridad con el fin de discutir problemas, sugerencias de Miembros del Equipo Elegibles, métodos de mejora de la moral y productividad, y otros asuntos.

ARTÍCULO 27

JUBILACIÓN

Apartado 1 El Sindicato y la Tribu alentarán a todos los Miembros del Equipo Elegibles cualificados a que saquen provecho del plan 401(k) existente de la Tribu para permitirles planificar activamente su jubilación. La Tribu proporcionará asistencia para la comunicación respecto del plan 401(k) y Sección 125 a solicitud del Sindicato.

ARTÍCULO 28

FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA Y PLAZO DEL ACUERDO

Apartado 1 La vigencia de este Acuerdo será de tres años, a partir del 11 de marzo de 2015 al 10 de marzo de 2018. Este

Acuerdo continuará vigente con posterioridad a esa fecha hasta que sea rescindido mediante notificación escrita otorgada por cualquiera de las partes que expresamente indique su intención de rescindir o modificar el Acuerdo. Dicha notificación será cursada en no menos de sesenta (60) días previos a la fecha de vencimiento del Acuerdo. Dentro de los cuarenta y cinco (45) días de recibida dicha notificación, el Sindicato y la Tribu comenzarán una negociación colectiva con respecto a un nuevo acuerdo.

ARTÍCULO 29

NEGOCIACIONES Y FUSIÓN

Apartado 1 La Tribu y el Sindicato reconocen que durante las negociaciones que resultaron en este Acuerdo, cada parte tuvo el derecho y la oportunidad ilimitadas de realizar demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o asunto que involucra sueldos, términos o condiciones de empleo o de otra manera apropiadamente un sujeto de negociación colectiva. Los entendimientos y acuerdos celebrados por las partes luego del ejercicio de sus derechos y oportunidades respectivas están plenamente estipulados en este Acuerdo

Apartado 2 Este Acuerdo estipula plena y completamente todos los entendimientos y obligaciones existentes entre las partes. Constituye la totalidad del acuerdo entre las partes y estipula todas las responsabilidades, deberes y obligaciones Tribales respecto al Sindicato y los Miembros del Equipo Elegibles para el plazo de este Acuerdo. No existen otros entendimientos o acuerdos por las partes que no hayan sido

expresamente estipulados en el presente. Ni la presentación ni renuncia de ninguna propuesta por cualquiera de las partes durante el curso de las negociaciones que resultaron en este Acuerdo podrán ser utilizadas o admisibles en procedimientos como prueba de la intención de cualquiera de las partes respecto a una disposición de este Acuerdo.

Apartado 3 Tanto la Tribu como el Sindicato, durante la vigencia de este Acuerdo, renuncian voluntaria y plenamente a su derecho de negociar, y cada uno acepta que el otro no estará obligado a negociar colectivamente con respecto a cualquier tema, asunto o práctica que involucre los términos y condiciones de empleo de una unidad de negociación que no sea la específicamente requerida por una disposición expresa de este Acuerdo.

Este Acuerdo es celebrado a los 11 días de marzo de 2015.

BANDA DE INDIOS KUMIAI DE VIEJAS

por: _____ Fecha: _____
Robert J. Welch, Jr., Presidente del Directorio

Sindicato de Trabajadores de la Industria Alimenticia y
Comercial Local 135

Por _____ Fecha: _____
Mickey Kasparian, Presidente