

ACUERDO

ENTRE

ALSCO INC.

SAN DIEGO, CALIFORNIA

Y

**WORKERS UNITED
JUNTA DIRECTIVA DE LOS ESTADOS
OCCIDENTALES**

LOCAL 52

14 de Noviembre, 2020 – 13 de Noviembre, 2023

EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES UNA TRADUCCION DEL INGLES AL ESPAÑOL, CON EL FIN DE QUE LOS EMPLEADOS CUBIERTOS POR LA NEGOCIACION COLECTIVA TENGAN ACCESO A SUS CLAUSULAS. SIN EMBARGO, PARA EFECTOS DE SU INTERPRETACION LEGAL EXACTA Y EN CASO DE DESAVENENCIAS INTERPRETATIVAS, DEBERA RECURRIRSE DIRECTAMENTE AL ORIGINAL EN INGLES.

ÍNDICE

| <u>Sección</u> | <u>Págin</u> |
|---|--------------|
| 1 Afiliación Al Sindicato..... | 4 |
| 2 Periodo de Prueba | 5 |
| 3 Jurisdicción..... | 5 |
| 4 Higienes, Seguridad, Ventilación y Vestidos..... | 6 |
| 5 Salud y Seguridad..... | 6 |
| 6 Uniformes | 8 |
| 7 Normas del Trabajo..... | 8 |
| 8 Privilegios de la Gerencia..... | 8 |
| 9 Donaciones de los Empleados | 9 |
| 10 Inspección de Archivos | 9 |
| 11 Deducción de Cuotas Sindicales | 10 |
| 12 Boletín de Anuncios | 11 |
| 13 Sucesores | 11 |
| 14 Horas de Trabajo y Tiempo Extra..... | 11 |
| 15 Registro de Tiempo | 12 |
| 16 Turnos | 13 |
| 17 Llamado a Trabajar | 13 |
| 18 Empleados Regulares y De Tiempo Parcial..... | 13 |
| 19 Día de Pago | 14 |
| 20 Día Festivos | 14 |
| 21 Vacaciones | 15 |
| 22 Delegados..... | 17 |
| 23 Señoría | 18 |
| 24 Permiso de Ausencia para Asistir a un Funeral..... | 20 |
| 25 Transferencias..... | 20 |
| 26 Periodos de Descanso/ Comida | 20 |
| 27 Periodos Intermitentes de Trabajo..... | 21 |
| 28 Presentación de Reclamaciones | 21 |
| 29 Discriminación..... | 21 |
| 30 Dirigente..... | 22 |
| 31 Beneficios de Seguro..... | 22 |
| 32 Plan de Pensiones | 22 |
| 33 401K Plan | 23 |
| 34 Salario..... | 23 |
| 35 Huelgas y Disputas | 24 |
| 36 Agravios..... | 24 |
| 37 Descarga y Medidas Disciplinarias..... | 26 |
| 38 Ausencias sin Pago | 27 |
| 39 Ausencias con Pago..... | 29 |
| 40 Trabajo de la Unidad Sindical..... | 30 |
| 41 Diversidad Étnica y Cultural | 30 |

| | | |
|----|---|----|
| 42 | Protección de Trabajadores Inmigrantes..... | 30 |
| 43 | Respeto y Dignidad | 31 |
| 44 | Duración de Acuerdo | 31 |
| | Lista "A": Escala de Salarios | 32 |

ACUERDO

Este Acuerdo, efectuado y celebrado el 14 día de noviembre, 2020, por y entre ALSCO Inc., 705 W. Grape Street, San Diego, California, 92101, por una parte, en los sucesivo conocido como el "Empleador: o la "Compañía", y la Junta Directiva Regional de los Estados Occidentales de Workers United, Local 52, por otra parte, en los sucesivo conocido como la "Sindicato",

SECCIÓN 1. AFILIACION AL SINDICATO

A. Será una condición de empleo que todos los empleados del Empleador amparados por este Acuerdo, que son miembros del Sindicato en buenos términos en la fecha vigente de este Acuerdo, deberán permanecer siendo miembros en buenos términos, y aquellos que no sean miembros en la fecha vigente de este Acuerdo, deberán en el trigésimo primer (31avo) día o después posteriormente a la fecha vigente de este Acuerdo, convertirse y permanecer siendo miembros en buenos términos del Sindicato. También será una condición de empleo que todos los empleados amparados por este Acuerdo y contratados el día o después de su fecha vigente, deberán en el trigésimo primer (31avo) día o después del inicio de dicho empleo, convertirse y permanecer siendo miembros en buenos términos del Sindicato.

B. Siempre que el Empleador requiera empleados adicionales para trabajar que estén amparados por este Acuerdo, lo notificara a la Unión. A continuación, la Compañía podrá seleccionar entre los solicitantes obtenidos de cualquier fuente en función de aptitudes y cualificaciones relativas, y la pertenencia o no pertenencia a la unión no se considerará en su contratación.

La Compañía seguirá reconociendo la afiliación a la Unión, la deducción de cuotas y las autorizaciones de contribución del PAC/PSCEF presentadas a la Unión en formularios de solicitud de membresía por escrito, autorización de deducción en línea o por cualquier otro medio de indicación de acuerdo permitido en virtud de la legislación estatal y federal. La Unión seguirá presentando a la Compañía una lista de miembros que hayan autorizado la deducción de la nómina y proporcionara a la Compañía la verificación de que la deducción de la nómina y/o las contribuciones del PAC/PSCEF han sido autorizadas por el empleado.

C. La selección de candidatos por parte del Sindicato para la designación del empleo por parte del Empleador, y el empleo por parte del Empleador, deberá ser de forma no discriminatoria y no deberá basarse en, ni ser afectada de ninguna forma por, la membresía al Sindicato, estatutos, reglas, reglamentos, disposiciones constitucionales, o cualquier otro aspecto u obligación de la membresía, normas o requisitos del Sindicato.

D. Siempre que la Compañía contrate o vuelva a contratar a cualquier persona para trabajar cubierto por el presente Acuerdo, la Compañía notificara por escrito a la Unión en el plazo de una semana, y cualquier persona contratada o recontratado, que no sea miembro de la Unión presentara la solicitud de membresía a la Unión.

SECCIÓN 2. PERÍODO DE PRUEBA

Todos los empleados recién contratados se considerarán empleados a prueba durante sus primeros sesenta (60) días hábiles. Durante el período de prueba de un empleado, la Compañía puede disciplinarlo, despedirlo, descansar o transferirlo sin causa, y dicha acción por parte de la Compañía estará bajo su exclusiva discreción, y no estará sujeto a las disposiciones de quejas y arbitrajes de este Acuerdo. El periodo de prueba podrá ampliarse a noventa (90) días hábiles por mutuo consentimiento de la Compañía y de la Unión. El consentimiento de la Unión no se retendrá injustificadamente. La Compañía permitirá que todos los miembros de la unidad de negociación recién contratados asistan a una orientación de la Unión en el tiempo y las instalaciones de la empresa durante no más de veinte (20) minutos dentro de las dos (2) semanas de la fecha de contratación de cada nuevo empleado.

SECCIÓN 3. JURISDICCIÓN

A. El Empleador reconoce a la Unión como el único agente de negociación colectiva para todos los empleados de producción de la Compañía localizada en 705 Grape Street, San Diego, California en las clasificaciones establecidas anteriormente, y las disposiciones de este Acuerdo se aplicarán a todos dichos empleados de producción. El término “empleados de producción”, como aquí se utiliza, no incluye supervisores, superintendentes, empleados de oficina, ingenieros, empleados de mantenimiento, empleados de ventas o cualquier otro empleado que no participe directamente en la limpieza, reparación, o procesamiento de mercancía para la cuenta del cliente del Empleador. Si la compañía, compra o arrienda o de otra manera toma el control de una operación existente y decide integrar las operaciones mediante la transferencia de la producción y/o los empleados entre las instalaciones del Condado de San Diego, este Acuerdo se extenderá a la instalación comprada.

La palabra “empleado” en este acuerdo incluye tanto hombres como mujeres, y todas las referencias al género masculino incluyen el género femenino.

B. Además, el Empleador acepta que ningún acuerdo individual con ningún empleado amparado por el presente reemplazara a ningún de las disposiciones de este Acuerdo. El Empleador se compromete a no entrar en acuerdos individuales con respecto a horarios, salarios o condiciones de trabajo con ningún empleado, miembro de la Unión, antes que dicho acuerdo hay sido aprobado por la Unión.

SECCIÓN 4. HIGIENE, SEGURIDAD, VENTILACION Y VESTIDOES

- A. El Empleador se compromete a cumplir con todas las leyes Estatales y locales con respecto a aseo, sanidad, seguridad, ventilación y otras condiciones de trabajo. El Empleador proporcionara vestidores adecuados, cómodos y sanitarios para el uso de los empleados.
- B. Un botiquín de primeros auxilios deberá mantenerse a la mano en todo momento con suministros completas para uso de los empleados.

SECCIÓN 5. SALUD Y SEGURIDAD

A. General

La Compañía tomara disposiciones razonables para garantizar la seguridad y la salud de sus empleados durante sus horas de trabajo. Todos los empleados de la Compañía deberán cumplir plenamente con las reglas, regulaciones y practicas razonables, según sea necesario para proporcionar condiciones de trabajo seguras, sanitarias y saludables, y la Unión se compromete a cooperar con la Compañía para garantizar que todos los miembros de la unidad de negociación lo hagan.

Tanto el Sindicato como el Empleador reconocen que tienen obligaciones específicas de conformidad con las normas Federales, Estatales y las pautas locales o directrices que deben ser observadas incluyendo aquellas dirigidas a la comunicación de condiciones peligrosas, bloqueo y agentes patógenos de transmisión sanguínea. A los empleados se les proporcionara información aplicable a la seguridad y salubridad.

B. Equipo Protector

El Empleador pondrá a disposición de los empleados equipos de protección personal apropiados sin costo alguno al empleado, excepto en situaciones de daño intencional, robo o pérdida debido a la negligencia del empleador.

C. Protección en contra del acaloramiento

La Compañía proporcionara un número adecuado de fuentes de agua limpia o botellas de agua fría y vasos limpios para facilitar el acceso a los empleados para el consumo frecuente. La Compañía tomará las medidas razonables para revisar la exposición al calor, incluyendo la ventilación por extracción, ventiladores, cobertura de vapor y cualquier otro equipo caliente, y tendrá en cuenta las recomendaciones propuestas por el Comité de Salud y Seguridad.

D. Salubridad

Los baños deberán incluir luz apropiada, espejos y alfombras de piso y serán abastecidos con todo lo necesario. Los baños se mantendrán libres de obstáculos y en condiciones sanitarias. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, almuerzos y descansos, excepto cuando se cierran temporalmente para hacer reparaciones, limpieza o remodelación. Instalaciones de lavado de mano se harán accesibles a los empleados.

E. Protección contra los agentes patógenos de transmisión sanguínea

- (a) La compañía proporcionara el equipo apropiado para protección personal, a todos los empleados con posible expo ocupacional peligrosa, tal como contacto de la piel con sangre o algún otro material infeccioso. Este debe incluir, pero sin estar limitado, a guantes, batas, protector de cara o máscaras y protección ocular. El equipo de protección personal será considerado “adecuado” únicamente si no permite que la sangre o algún otro material potencialmente infeccioso pase a través de la ropa del empleado, o llegar a la piel, ojos o boca del empleado bajo las condiciones de uso normal. La Compañía deberá reparar o remplazar los equipos de protección personal, según sea necesario para mantener su eficacia, sin costo alguno para el empleado, excepto en casos de daño intencional, pérdida o robo debido a la negligencia del empleado. Los guantes desechables (de un solo uso) tales como quirúrgicos o para examinar deben ser remplazados tan pronto como sea posible cuando se contaminen o tan pronto como sea posible si se rompen, se perforan o cuando su función como barrera se vea comprometida.
- (b) Vacunas: La Compañía ofrecerá la serie de vacunas contra la Hepatitis B a todos los empleados con potencial exposición ocupacional a sangre dentro de diez (10) días hábiles de su asignación inicial, a menos que el empleado haya recibido previamente la serie de vacunas contra la Hepatitis B, o que el análisis de anticuerpos haya revelado que el empleado esta inmune, o la vacuna es contraindicada por razones médicas.

F. Lesiones en el trabajo

Todas las lesiones, por muy pequeños que sean deben ser reportados por el empleado al gerente de producción, a su asistente, o al gerente de la oficina, inmediatamente después de haber ocurrido. El no hacerlo puede resultar en disciplina al empleado por parte de la Compañía.

G. La Compañía y la Unión establecerán un Comité Conjunto de Seguridad y Salud (“comité”), incluidos hasta tres (3) miembros de la unidad de negociación seleccionados por la Unión y hasta tres (3) miembros de la dirección seleccionados por la Compañía. El comité se organizará para prestar asistencia para identificar y eliminar los posibles riesgos para la seguridad en toda la instalación. El Oficial de Seguridad de la Planta coordinara la reunión de Comité; establecer el orden del día con las aportaciones de los Miembros; ayudar con los recursos y la asistencia técnica; y supervisar de cerca toda la documentación, incluidas las actas de las reuniones, las actividades y las recomendaciones de comité para garantizar la idoneidad, la resolución efectiva y el cumplimiento de las leyes, reglamentos, disposiciones de código, políticas y/o procedimientos aplicables. Este Comité se reunirá al menos una vez al mes y realizará un recorrido mensual por la seguridad de las plantas. Además, los miembros harán recomendaciones a la dirección para mejorar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. La Compañía considerara todas las recomendaciones del comité de buena fe.

SECCIÓN 6. UNIFORMES

- A. El Empleador acepta proporcionar, sin costo alguno al empleado, cualquier uniforme o ropa que haya designado para el uso de los empleados durante las horas de trabajo.
- B. El Empleador se compromete a lavar y/o limpiar todas las partes de dichos uniformes designados para uso de los empleados durante sus funciones.

SECCIÓN 7. NORMAS DE TRABAJO

- A. Las normas y reglamentos para conducir los negocios, tales como el Empleador las considere necesarias y apropiadas, las cuales no tengan ningún conflicto con los términos e intención de este Acuerdo, deberán ser observadas por todos los empleados. Tales normas y regulaciones serán publicadas por el Empleados o pueden entregarse a los empleados en forma de un manual.
- B. El empleador deberá publicar cualquier cambio en las reglas de trabajo o nuevas reglas de trabajo y también notificar y proporcionar una copia a la oficina de la Unión en Los Ángeles, al menos diez (10) días hábiles antes de la implementación. Si el Empleador no lo hace, no invalidará la regla de trabajo. Sin embargo, ningún empleado estará sujeto a medidas disciplinarias por violar una regla de trabajo nueva o modificada si no se publica al menos diez (10) días hábiles antes de la implementación.

SECCIÓN 8. PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA

El Empleador conserva y seguirá teniendo el derecho completo y exclusivo de gestionar sus operaciones y dirigir su fuerza de trabajo, salvo que este expresamente limitado por las obligaciones específicas del Empleador establecidas en este Acuerdo. Entre esos derechos y facultades retenidos se incluyen, pero no se limitan a lo siguiente: contratar, promover, degradar, transferir, despido y recordar; asignar y reasignar a tareas, horas de trabajo y turnos; para mantener un buen orden y eficiencia; para despedir, suspender y disciplinar a los empleados; establecer reglas y regulaciones que no estén en conflicto/ con este Acuerdo que rige la conducta de los Empleados en el tiempo de la Compañía o la propiedad de la Compañía; determinar el tamaño y la composición de la fuerza de trabajo; determinar, mantener; cambiar, revisar o interrumpir los tipos de operaciones y los métodos, procesos, materiales y equipos que se emplearan; interrumpir la totalidad o parte de su funcionamiento; arrendar, vender o de otra manera disponer de la totalidad o parte de su planta y equipo; aumentar o disminuir las operaciones; y usar, añadir, eliminar, cambiar y/o de otro modo ejercer control exclusivo y discreción sobre las cámaras de seguridad y otros dispositivos de seguridad en o alrededor del lugar de trabajo, siempre y cuando, sin embargo, antes de agregar cámaras adicionales o cambiar la forma en que se utilizan las cámaras de las que estaban en vigor a partir de la fecha efectiva de este Acuerdo, la Compañía notificara a la Unión y estará disponible para discutir si la Unión lo solicita.

La enumeración anterior de los derechos de gestión no se considerará todo incluido, sino que se limitara a indicar el tipo de derechos que pertenecerán y serán inherentes a la gestión de la compañía. Ni el hecho de que la Compañía no ejerza ningún derecho o poder reservado a él, ni el ejercicio de ninguna manera particular, constituirá una renuncia a dicho derecho o un precedente vinculante que restrinja la discreción de la administración de cualquier manera.

SECCIÓN 9. DONACIONES DE LOS EMPLEADOS

Las donaciones o contribuciones, de caridad o de otra índole, serán voluntarias; y tanto el Empleador como el Sindicato deberán estar mutuamente de acuerdo con dichas contribuciones.

El Empleador acuerda deducir y pagar por medio de cheque a la Junta Regional Conjunta de los Trabajadores Unidos Occidentales, SEIU Local 52 Fondo de Compromiso Cívico del Servicio de Propiedad (PSCEF) la cantidad especificada para cada semana trabajada de los salarios de los empleados que voluntariamente autorizaron tales deducciones. Las deducciones de nómina se harán para el primer período de nómina de cada mes para los empleados que hacen una contribución y se enviará por correo mediante un cheque al sindicato antes de fin de mes y se acompañará con una lista de los nombres de los empleados de quienes se han realizado tales deducciones y el monto deducido por cada empleado.

El sindicato se compromete a indemnizar y proteger al Empleador sin daño alguno contra todos y cada uno de los reclamos, demandas u otras formas de responsabilidad que surjan de las deducciones de dinero por cualquiera de las deducciones antes mencionadas del pago de un empleado. La Unión asume plena responsabilidad por la disposición de los fondos deducidos una vez que han sido entregados a la Unión.

SECCIÓN 10. INSPECCIÓN DE ARCHIVOS

A. En caso surgir una controversia entre el empleado y el Empleador con respecto a salarios, horas u otra compensación, el Empleador se compromete a presentar todos los documentos necesarios para el caso en conflicto, a un representante autorizado del Sindicato para su verificación, y ninguno o todos esos documentos pueden ser sacado de las instalaciones del Empleador

B. Cuando se registre una queja específica con respecto al salario, horas y otra compensación, el Sindicato solicitará, y el Empleador concederá, el uso de los expedientes originales y otros expedientes necesarios para una verificación.

C. Esta verificación se realizará por el representante del Sindicato durante las horas de trabajo y en un momento acordado por el Sindicato y el Empleador, después de la notificación

del Sindicato que dicha verificación es solicitada. Los documentos se pondrán a la disposición del representante del Sindicato por lo menos cinco (5) días después de recibir la solicitud.

D. El Empleador proporcionará al Sindicato una lista de los empleados por un periodo específico, a petición del Sindicato.

E. Un representante del Sindicato tendrá acceso a la planta con el fin de investigar las condiciones de la misma, bajo términos de este Acuerdo, y para ajustar las quejas y denuncias dentro de ella. Antes de entrar a la planta, el representante deberá llamar a la oficina y ponerse en contacto con el Gerente de la Planta

Las conferencias entre el representante del Sindicato y el o los empleados se llevarán a cabo de tal manera que no interfiera o interrumpa la producción de la Compañía.

Si el representante de sindicato tiene la intención de hablar con la gerencia sobre un tema especial, el representante llamara al Gerente General. Si el Gerente General no está disponible un retraso no es aceptable debido a la urgencia del tema, el representante del Sindicato se pondrá en contacto con el Gerente de la Planta.

SECCIÓN 11. DEDUCCIONES DE CUOTAS SINDICALES

El Empleador deducirá del primer cheque de sueldo expedido a cada empleado amparado por este Acuerdo, y de allí en adelante cada mes, las cuotas mensuales adeudadas al Sindicato por cada trabajador del Empleador. El Empleador también deducirá las cuotas de iniciación y cuotas especiales y contribuciones aprobadas por el Sindicato para todos los empleados (las multas no están incluidas). El Sindicato presentará a más tardar el primero de cada mes, una lista de los empleados contratados por el Empleador para los cuales el Empleador para los cuales el Empleador deberá hacer las deducciones. El Empleador hará las deducciones de acuerdo con esa lista, siempre y cuando los empleados en ella estén al servicio del Empleador el último día del mes anterior, y que, además, el Sindicato haya asegurado y facilitado al Empleador la autorización por escrito de cada empleado para tales deducciones.

En cualquier demanda presentada por el Sindicato en contra del Empleador para cobrar las cuotas del Sindicato, tasas de iniciación y tasas de reinician que el Empleador retuvo de los ingresos del empleado, pero no remitió, y después de haber dado por primera vez treinta (30) días de anticipación con la oportunidad de curar, el Sindicato tendrá derecho a recuperar las tasas y cuotas, intereses sobre los montos recuperados, honorarios razonables de abogados y costo de la demanda.

El Sindicato acuerda indemnizar y eximir de responsabilidad al Empleador de cualquier y toda reclamación, demanda u otras formas de responsabilidad que surjan de la deducción de dinero del sueldo de un empleado. El Sindicato asume plena responsabilidad para la disposición de los fondos deducidos una vez que hayan sido entregados al Sindicato

SECCIÓN 12. BOLETIN DE ANUNCIOS

El Empleador acepta proporcionar un boletín de anuncios para el uso del Sindicato. El boletín deberá ser de por lo menos dos pies (2') por tres pies (3') y deberá colocarse en un lugar conveniente para los miembros.

SECCIÓN 13. SUCESORES

A. Las partes acuerdan que en caso de que la propiedad o administración del negocio del Empleador, o la Compañía o acciones corporativas son cambiadas por venta, fusión o de cualquier otra manera, este Acuerdo será incluido como condición de dicho cambio o transferencia, y estará vigente hasta su fecha de vencimiento como el Acuerdo de la Compañía sucesora, aplicable en particular a la planta que se vendió, integro o transfirió.

B. El Empleador deberá solicitar que dicho sucesor en el interés acepte este Acuerdo y esta disposición en particular, completamente y sin reservas, por medio de una firma en este o por medio de una firma en un documento aparte, una copia del cual, firmada por el Empleador y dicho sucesor, deberá archivarse con el Sindicato inmediatamente después de la firma.

C. El Sindicato de igual forma se obliga a mantener en vigor este Acuerdo hasta su terminación, y acepta que ninguna parte de este Acuerdo sea traspasada a ninguna otra organización laboral sin el consentimiento de las partes a la presente.

SECCIÓN 14. HORAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA

A. La semana de trabajo estándar será de cuarenta (40) horas, excluyendo el período para almorzar, de lunes a sábado, y se trabajará de la manera siguiente: 1) En cinco (5) días de trabajo consecutivos de ocho (8) horas cada uno; o 2) en cuatro (4) días de diez (10) horas cada uno.

B. Los Empleadores que programan trabajo y en realidad dan trabajo de seis (6) días por semana, de lunes a sábado, pueden programar que los empleados trabajen cinco (5) días de trabajo no consecutivos. Los horarios de trabajo deben anunciarse para el jueves para la semana siguiente y se modificarán lo menos posible y, donde sea compatible con los requisitos de la compañía y la habilidad de los trabajadores, se tomará en cuenta la señoría de los empleados.

C. El tiempo trabajado en exceso de ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas por semana, de lunes a sábado en el sexto (6º) día y séptimo (7º) día consecutivo de trabajo para aquellos trabajadores que trabajan cinco (5) días a la semana, y en el quinto (5º) y sexto (6º) y séptimo (7º) día de la semana laboral para aquellos empleados que trabajan cuatro (4º) días, se les pagara a razón de tiempo y medio (1 1/2) del salario regular por hora regular del empleado.

D. Sin un empleado, por razones propias (excepto por una enfermedad de buena de) no ha trabajado su semana laboral programada completa, aunque el empleador haya puesto el trabajo a disposición del empleado, entonces, cuando el Empleador le solicite trabajar en el sexto (6o) (o quinto (5) para los empleados en un turno 4 x 10) o el día regular de descuento del empleado o el día regular empleado, lo hará a la tasa salarial regular y directa.

E. A todos los empleados se les garantizará un mínimo de treinta y seis (36) horas por semana de trabajo durante las semanas que no sean de días festivos. Durante la semana de trabajo en la que hay días festivos pagados, a todos los empleados se les garantizará un mínimo de treinta (30) horas de trabajo por horas trabajadas de lunes a viernes. Un día festivo pagado no constituye horas trabajadas para calcular el tiempo extra. El sábado es un día de trabajo regular durante cualquier semana en la que haya días festivos pagados.

F. En caso de que el Empleador necesite que los trabajadores trabajen horas extras, se les dará aviso con suficiente tiempo como sea posible, pero en ningún caso, menos de dos (2) horas. En caso de una emergencia real tal como un pedido especial de un cliente, falla del equipo o una avería, el aviso previo no será necesario.

G. Ningún empleado deberá trabajar más de seis (6) días consecutivos sin un día libre, excepto en una emergencia.

SECCIÓN 15. REGISTROS DE TIEMPO

A. Registro de Tiempo, de todos los empleados, serán mantenidos por el Empleador con el objeto de registrar el tiempo trabajado. El registro mostrara el tiempo actual que el empleado empieza y termina cada día, las horas trabajadas durante el día, períodos de comida sin pago, y el total de horas del periodo de pago.

B. El reloj marcador de tiempo o cualquier otro aparato registrador será mantenido por el Empleador con el fin de registrar en tarjetas de tiempo, las horas actuales trabajadas por el empleador.

C. Cuando un plan de incentivos está en vigencia, el Empleador deberá proporcionar a los empleados un registro de su productividad diaria, si este está basado diariamente, o semanal si es basado semanalmente. Los registros que se proporcionan a los empleados pueden ser a través de boletines de anuncios o entregados individualmente; y todos los registros estarán disponibles para inspección por el Sindicato en horas laborales.

D. Todos los registros, incluyendo los registros de tiempo y producción utilizados para determinar la cantidad de pago, permanecerán archivados electrónicamente por lo menos cuatro (4) años.

E. El Empleador deberá mantener registros de excusas escritas proporcionadas por los empleados que son aceptados por el empleador para excusar enfermedades y otras ausencias

en cumplimiento con cualquier ley de retención de registros y donde no se aplica dicha ley, entonces por un periodo de no menos de treinta (30) días, y si el empleador no lo hace no puede confiar en ausencias por la denegación de vacaciones u otros derechos en virtud del presente.

SECCIÓN 16. TURNOS

A. El primer turno empezara a trabajar no antes de las 4:00 a.m. El segundo turno empezara a trabajar no antes de las 12:00 del mediodía. El tercer turno empezara a trabajar en cualquier momento entre las 5:00 p.m. y 5:00 a.m. (Ver las Sección 38-F para la tasa de salarios del segundo y tercer turno).

B. La hora de inicio regular está sujeta a cambios temporales en función de las condiciones comerciales prevalecientes que requieren una hora de inicio diferente.

C. Los empleados deberán recibir diez días hábiles de aviso de cualquier cambio permanente en la semana laboral programada en función de la condición comercial prevaleciente que requiera una hora de inicio diferente.

SECCIÓN 17. – LLAMADO A TRABAJAR

A. Todos los empleados regulares ordenados para trabajar en cualquier día de trabajo no programado regularmente, que se presenten para trabajar ese día, recibirán no menos de la mitad (1/2) de su salario de día de trabajo programado regularmente, pero no menos de dos (2) horas, a la tarifa regular por hora del empleado de pago por ese día, excepto según lo dispuesto en la Sección 14 F.

Un empleado que se presente a trabajar en un día de trabajo programado regularmente y que no haya sido informado oficialmente por la dirección para que no informe en ese día en particular se considerara como ordenado trabajar y recibirá no menos de cuatro (4) horas de salario a la tarifa regular por hora del empleado.

SECCIÓN 18. EMPLEADOS REGULARES Y DE TIEMPO PARCIAL

A. Los empleados regulares son aquellos empleados que son contratados y retenidos para llevar a cabo las operaciones del negocio del Empleador en cualquier turno. Los empleados regulares son empleados a tiempo completo y también pueden incluir a trabajadores de tiempo parcial regularmente contratados.

B. Cuando sea posible, los empleados de tiempo completo recibirán una semana completa de trabajo de cuarenta (40) horas cuando sea posible, y los empleados de tiempo parcial no podrán trabajar siempre que los empleados regulares estén dispuestos a trabajar cuarenta (40) horas de trabajo en una semana.

C. El Empleador presentara al Sindicato mensualmente, la hoja de verificación con los nombres y los puestos ocupados por todos los empleados de tiempo parcial

D. Las partes reconocen la necesidad de permitir a la Compañía la libertad de crecer o ampliar su capacidad de producción. Con el fin de lograr este objetivo y resultado, la Compañía puede contratar empleados como empleados a tiempo parcial con horas limitadas de trabajo y beneficios limitados. Ningún empleado a tiempo parcial puede ser empleado por el empleador cuando hacerlo impediría que cualquier empleado a tiempo completo trabaje su turno programado regularmente. Tampoco se contratará a ningún empleado externo a tiempo parcial mientras los empleados actuales permanezcan en estado de despido con derechos de retiro pendientes. Sin embargo, la Compañía puede retirar a los empleados despedidos a puestos a tiempo parcial a medida que la carga de trabajo aumenta por un periodo no más de tres meses, entonces se moverán a tiempo completo o se despedirán. Los empleados a tiempo parcial no superaran el quince por ciento (15%) de la fuerza laboral total.

E. Los empleados regulares de tiempo deberán estar amparados por las mismas condiciones que se ha expuesto en este Acuerdo para los empleados de tiempo completo. Los días festivos y las vacaciones deberán calcularse en forma proporcional. Cuando un empleado de tiempo parcial está programado a trabajar en un día festivo, se le pagara por las horas que hubiese normalmente trabajado en ese día, aunque no haya realizado ningún trabajo.

SECCIÓN 19. DÍA DE PAGO

Los salarios se pagarán mediante depósito directo en la cuenta de un empleado dentro de los siete (7) días posteriores a la finalización del período de pago.

SECCIÓN 20. DÍAS FESTIVOS

A. El Empleador acuerda que los siguientes días como días festivos con sueldo: **El Día de Año Nuevo, Día Conmemorativo, El Día de La Independencia, El Día del Trabajador, El Día de Acción de Gracias, El Día de Navidad, y dos Días Festivos Flotantes según lo dispuesto en el párrafo J abajo.**

B. Los empleados que trabajan por salario por hora y/o incentivos o de cualquier otra manera, serán pagados por el tiempo no trabajado en cualquiera de los días festivos antes mencionados en base a ocho (8) horas de a su tasa de pago por hora regular.

C. Cuando las horas de trabajo en el día festivo o en Domingo inmediatamente antes o después del día de fiesta sean menos de ocho (8) horas, el monto de la compensación al empleado será de no menos de ocho (8) horas al dos y medio (2 ½) por ciento del promedio de la tasa de pago incluyendo el pago del día festivo sin importar las horas trabajadas, sin embargo los empleados que trabajan el Domingo inmediatamente antes o después del día festivo por el que es pagado, y no trabajan, serán pagados a razón de uno y medio (1 ½) del promedio de su tasa regular de pago.

D. Durante las semanas de vacaciones, la Compañía tendrá la opción de programar empleados para trabajar el sábado o trabajar dos (2) horas adicionales cada uno de los cuatro días no festivos. Los empleados deberán trabajar estos horarios para garantizar que se satisfagan las necesidades del cliente.

E. Los empleados que voluntariamente se ausenten por más de tres (3) horas durante la semana en la cual se produce un día festivo especificado en este documento, perderán los derechos y beneficios de ese día festivo en particular, excepto cuando se realiza trabajo en dicho día festivo. Los empleados no perderán sus beneficios de día festivo por ausencias justificadas.

F. Haciendo caso omiso a lo anterior, excepto cuando un empleado se encuentra hospitalizado, ningún empleado recibirá pago de día festivo, a menos que esté trabajando su jornada completa inmediatamente antes y después del día festivo.

G. No se trabajará en ningún departamento en el Día del Trabajador.

H. Cuando cualquiera de los días festivos mencionados anteriormente caiga en domingo, el lunes siguiente se observará como día festivo. A los empleados trabajando con tarifas de salario por hora y/o incentivos, o en otras circunstancias, se les pagará por este día igual que si hubiera ocurrido cualquier otro día de la semana.

I. Los empleados deben estar en la nómina de pago treinta (30) días antes de un día festivo para tener derecho al sueldo de días festivos.

J. **Día Festivo Variables (flotantes).** Todos los empleados tienen derecho a un día festivo adicional con sueldo que se denominará Día Festivo variable (por ejemplo, días libres personales). Los Días Flotantes pueden tomarse en cualquier momento al recibir el permiso del Empleador y con dos (2) semanas de anticipación. El permiso del Empleador deberá dar una respuesta verbal o escrita dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la solicitud del empleado, y el permiso no se denegará irrazonablemente.

Cualquier feriado flotante no tomado por un empleado antes del 15 de diciembre de cada año se pagará al empleado el 31 de diciembre o antes de ese año calendario.

SECCIÓN 21. VACACIONES

A. Todos los empleados amparados por este Acuerdo, que han sido contratados continuamente, tendrán derecho a vacaciones anualmente, con sueldo, de la manera siguiente.

1. Para aquellos empleados que han trabajado menos de tres (3) años continuos, el pago de vacaciones será acumular a la tasa de una (1) semana, (40 horas de pago regular) por año.

2. Para aquellos empleados que hayan trabajado tres (3) o más años continuos, el pago de vacaciones se acumulará a una tasa de dos (2) semanas (80 horas de pago regular) por año.
 3. Para aquellos empleados que hayan trabajado ocho (8) o más años continuos, el pago de vacaciones se acumulará a una tasa de tres (3) semanas (120 horas de pago regular) por año.
 4. Para aquellos empleados que hayan trabajado quince (15) o más años continuos, el pago de vacaciones se acumulará a una tasa de cuatro (4) semanas (160 horas de pago regular) por año.
- B. Empleados regulares cuales se ausentan del trabajo por más de sesenta (60) días en un (1) año tendrán sus vacaciones pro retadas basadas en dos mil ochenta (2080) horas laborales de trabajo por año.
- C. Con la excepción en lo dispuesto en la Sección 38 A, las vacaciones y los días de enfermedad se contarán como tiempo trabajado con el fin de calcular las vacaciones prorrateadas.
- D. La tasa de pago será la tasa de pago por hora regular del empleado en el momento de tomar las vacaciones., o si el empleado ha sido transferido de un empleo a otro llevando diferentes tarifas de sueldo en el período de noventa (90) días inmediatamente antes de la fecha en que tome las vacaciones, la tarifa de sueldo del empleado será la tarifa de sueldo de tiempo continuo promedio de ese empleado durante dicho período de noventa (90) días.
- E. A cualquier empleado que termine su empleo se le pagarán vacaciones prorrateadas al terminar.
- F. Si la semana de vacaciones con sueldo cae en una semana de día festivo, dicho empleado recibirá, además de las vacaciones que se le deben, el sueldo del día festivo adicional.
- G. Para poder ejercer los derechos de señoría, las vacaciones deben solicitarse antes del 1º de diciembre cada año y anunciarse para el 1º de enero. Después del 1º de enero, se aplicará la señoría solamente a las semanas no programadas que queden. La compañía fijará el calendario de vacaciones más tardar el 1 de enero de cada año y lo pondrá al día durante el año. Si un empleado no selecciona sus vacaciones como indicado anteriormente, tendrá que notificar al Empleador con catorce (14) días de anticipación de sus vacaciones deseadas. El empleado cual entrega notificación como se indica anteriormente el Empleador le dará repuesta entre siete (7) días. El empleado cual selecciona sus vacaciones antes del 1 de diciembre tendrá prioridad sin tomar en cuenta su señoría.

H. Las vacaciones se pueden tomar en cualquier fecha. Solamente un (1) empleado durante las semanas de días festivos.

I. Si un empleado no solicita sus vacaciones dentro de los límites de tiempo especificados, no tendrá derecho a “ejercer su prioridad” sobre un empleado con menos senioría que solicitó sus vacaciones dentro de los límites de tiempo

J. El período regular de vacaciones será del 1 de enero a diciembre 31 del año siguiente; sin embargo, por consentimiento mutuo entre el Empleador y el empleado, un empleado puede tomar sus vacaciones en otra fecha declarada. A ningún empleado se le requerirá que tome vacaciones durante una semana de día festivo. El pago de vacaciones está limitado y se detiene una vez que el pago de vacaciones acumulado y no utilizado de un empleado equivale a dos veces su cantidad de vacaciones anuales. El pago de vacaciones acumulado y no utilizado se transferirá al año siguiente hasta este límite.

K. A los empleados se les puede conceder tiempo libre adicional, sin sueldo, juntamente con su período de vacaciones ganado. Este privilegio lo ejercerá el Empleador de una manera no discriminatoria y se determinará según la demanda de los clientes. Una vez concedido, el tiempo libre adicional juntamente con el tiempo libre de vacaciones ganado no se puede cancelar y debe otorgarse en la fecha programada en el calendario de vacaciones.

L. No se concederá sueldo en lugar de vacaciones sin permiso del Sindicato y el Empleador, excepto cuando esté conectado con una indemnización.

M. Cualquier empleado que haya agotado todas sus ausencias por enfermedad pagadas bajo la Sección 40 de este Acuerdo, podrá en cualquier momento durante el año calendario usar cualquier porción de su pago de vacaciones acumulado y no utilizado por la continuación de una enfermedad personal o lesión que exceda el beneficio de licencia por enfermedad.

SECCIÓN 22. DELEGADOS

Por medio de este documento se acuerda que el Sindicato puede elegir representantes debidamente acreditado para ser conocidos como “Representantes de Taller”.

Habrán no más de dos (2) representantes de taller por cada turno. La Unión notificará a la Compañía por escrito, los nombres de las personas elegidas como representantes de taller. Será deber de los representantes de taller para manejar a través de lo dispuesto en el procedimiento de quejas tales agravios como se refieren a ellos. Para cumplir con estos deberes, se acuerda que cooperan con la administración a la medida completa.

Además, se acuerda que los administradores, antes de dejar su trabajo asignados regularmente para desempeñar las funciones de la Unión según se especifica en el este documento,

garantizaran el permiso de su Supervisor o Gerente de Planta apropiado. Dicho permiso no será denegado injustificadamente.

No habrá discriminaciones en contra de los representantes de taller de ninguna forma por parte del Empleador.

SECCIÓN 23. SENORIA

Definición: La señoría se define como el tiempo de servicio continuo con la empresa. Empleados que trabajaban por National Linen inmediatamente antes del 02 de noviembre de 2002 tendrán su antigüedad en la Grape Street basada en una fecha de contratación con ALSCO de 01 de noviembre de 2002. Su antigüedad en comparación con otros ex National Linen empleados que trabajan en la Grape Street de la empresa o cualquier nueva ubicación en el Condado de San Diego se basará sobre la duración de servicio continuo con National Linen.

Para pago, elegibilidad de licencia, licencia de funeral, tiempo en lista de memoria y con fines de vacaciones, ex empleados de lino nacional se acreditarán con su longitud de servicio continuo en lino nacional antes del 01 de noviembre de 2002. Se ejercerán los derechos de antigüedad según lo prescrito por este artículo:

A. La señoría de un empleado se acumula durante el curso de su trabajo, según lo prescrito en las siguientes regulaciones:

1. Cada nuevo empleado tendrá sesenta 60 días de período de prueba. La terminación de un empleado probatorio durante el periodo de prueba no es un asunto de queja. Al finalizar el periodo de prueba, la señoría se fecha a partir de la fecha contratada.
2. Cualquier empleado quienes reporte para el servicio militar de nuestro país conservarán su señoría durante su ausencia conforme a las disposiciones de la Ley de Derechos de Empleo y Reemplazo de Servicios Uniformados (USERRA).

B. 1) En caso de reducción de la fuerza de trabajo el empleado en el departamento de menos señoría deberá ser recortado primero. Cualquier empleado quienes será recortado que tiene señoría suficiente puede ser capaz de moverse a cualquier tipo de trabajo en el cual este cualificado.

2) En llamando de regreso la fuerza de trabajo cual fue descansado será conforme a las disposiciones de la señoría de este artículo, siempre que el empleado con señoría este cualificado para realizar el trabajo.

C. Cualquier empleado perderá su señoría si él o ella:

1. Voluntariamente deja el trabajo

2. Es dejado ir por causa
3. Está ausente por 3 tres días consecutivos sin notificar a su supervisor
4. No volver a trabajar después de la expiración de una licencia o de vacaciones, salvo causa buena y puntualmente ha notificado a la empresa de tal causa.
5. Si descansado por el tiempo de su señoría del servicio continuo de los empleados, pero no más de: para los empleados con menos de un 1 año de servicio, seis 6 meses; para empleados con uno a cinco (1-5) años de servicio, 9 nueve meses; y para los empleados con cinco 5 o más años de servicio, doce (12) meses.

D. Empleados se regresados de ser descansados deberán ser notificados por correo certificado a su última dirección conocida en los registros de la empresa, y la Unión se notificará que se envía la carta de regreso. Falta de regresar de su descanso del trabajo en cinco 5 días hábiles de los matasellos de la carta de destitución deberá producirse el empleado perder la oportunidad de llenar la vacante para la cual se llamó de regreso. La primera vez que un empleado se reporte tarde de una carta de retiro, si el trabajador informa a trabajar dentro de diez 10 días hábiles de los matasellos de la carta de retiro, el empleado se mantendrá en la lista para la siguiente vacante disponible para la duración del período restante bajo C (5) por encima. Falta de informe dentro de diez 10 días laborables siguientes a la cancelación de la primera letra de la memoria o dentro de 5 cinco días hábiles de la segunda carta de destitución deberá resultar en la terminación. Será responsabilidad del empleado de mantener la empresa de su dirección actual.

E Los trabajos abiertos de publicaran en el tablón de anuncios durante un periodo de tres (3) días hábiles para la oferta. Un empleado seleccionado para un trabajo abierto debe estar disponible inmediatamente para completar el trabajo.

F. Empleos abiertos se llenará de la licitación o fuera de los esfuerzos de reclutamiento. Dicha asignación se dará al de más señoría que puso la solicitud primera. Si el empleado no logra desempeñarse satisfactoriamente en la nueva asignación o deseos de renunciar voluntariamente a la nueva asignación dentro de cuatro semanas debe regresar a su trabajo anterior y la tasa de pago.

G. Si no hay licitas para el trabajo abierto la compañía puede asignar al empleado de menos señoría o contratar a un nuevo empleado. Si las personas firman la oferta, pero nadie esta calificado, entonces la Compañía puede asignar al licitador con más señoría o contratar a un nuevo empleado.

H. (1) Empleados solamente podrá licitar por un trabajo a la vez.

(2) Empleados dado un trabajo como resultado de la oferta no podrán volver a poner oferta por otro trabajo por doce (12) meses, excepto si concede el permiso para hacerlo por la Compañía.

SECCIÓN 24. PERMISO DE AUSENCIA PARA ASISTIR A UN FUNERAL

Todos los empleados pueden ser permitidos hasta cinco (5) días de licencia para asistir al funeral de un miembro de su familia inmediata (madre, padre, cónyuge, hijo, hijo adoptivo, hermano, hermana, abuelo, nietos, suegra, suegro o pareja domestica/o registrada). Si el entierro es fuera del estado, cinco (5) días se otorgará al permiso para asistir al funeral. El empleador puede exigir prueba de muerte y relación familiar.

La Compañía se compromete a pagar tres (3) de los cinco (5) días a cualquier empleado en la unidad de negociación que ha trabajado un (1) año o más que asiste a un funeral en el estado o de fuera del estado. Empleados con menos de un (1) año de servicio pueden tomar tiempo fuera del trabajo como se describe en el contrato, pero no serán elegibles para cualquier pago de funeral.

SECCIÓN 25. TRANSFERENCIAS

A. Cualquier empleado transferido a una clasificación más alta, quien por lo tanto califica, recibirá la tarifa de clasificación a la cual él sea, de ese modo, asignado. A los empleados transferidos a una clasificación más baja, día a día, no sufrirán una reducción en su tarifa de sueldo regular a menos que la transferencia sea permanente.

B. Siempre que un empleado trabaje dentro de las funciones de más de una clasificación en cualquier día individual, dicho empleado será clasificado y recibirá sueldo por ese día, bajo esa clasificación que paga el salario más alto.

SECCIÓN 26. PERÍODOS DE DESCANSO / COMIDA

A. A cada empleado se le concederá un período de descanso con sueldo de diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas de empleo. El período de descanso, en cuanto sea factible, será en la mitad de cada período de trabajo. Si un empleado completa su trabajo del día entre la cuarta y sexta hora, no tendrá derecho a un segundo período de descanso con sueldo. Una vez que un empleado ha completado trabajo que exceda de seis (6) horas, habrá ganado y se le dará un segundo período de descanso de diez (10) minutos con sueldo para ese día. No se les pedirá a los empleados que trabajen más de tres (3) horas continuas sin un período de descanso de diez (10) minutos.

Los empleados que se requieren para usar PPE tendrán dos (2) minutos adicionales de tiempo de lavado antes de cada descanso, antes del almuerzo y al final del turno.

B. Todos los días, incluyendo el domingo y días festivos en el trabajo, todos los empleados deberán tomar un descanso sin pago de media (1/2) hora de almuerzo, como se define en la ley de estado de California. En casos de emergencia y averías, los 30 treinta minutos sin pagar almuerzo período podrá ser prorrogado por la empresa a una hora (otros treinta 30 minutos).

En ninguna circunstancia ningún empleado deberá trabajar más de cinco 5 horas sin un período de almuerzo.

SECCIÓN 27. PERÍODOS INTERMITENTES DE TRABAJO

A. No habrá períodos intermitentes de desempleo por un día, cualquiera excepto por descomposturas. El término “descomposturas” significa la incapacidad del Empleador para funcionar de manera normal, ocasionada por cualquier condición más allá del control del Empleador, tales como, pero sin limitarse a: escasez de corriente, temblores, fallas del equipo, etc.

B. En caso de averías, a los empleados se les pagará durante el día que ocurra la descompostura, a menos que se les ordene que marquen la tarjeta de salida; y si se les ordena que regresen a trabajar a un tiempo fijado, y las reparaciones no están terminadas, se les pagará desde el tiempo que se les ordene que trabajen hasta que en realidad empiece el trabajo.

C. Los empleados a los que se les solicite que permanezcan en el establecimiento del Empleador, o que se les solicite que estén listos hasta un punto en que no puedan hacer uso de su tiempo como propio, se les pagará por dicho tiempo a su tarifa por hora recta.

D. En caso de que ocurra una descompostura, conforme se define arriba, el Empleador puede extender el tiempo para retirarse para que el turno de día obtenga un día continuo de ocho (8) horas siempre y cuando el Empleador reconozca y pague cualquier diferencia de turno contenida en este Acuerdo. Un empleado que no pueda trabajar más allá del tiempo para retirarse debe notificar a su Empleador inmediatamente que no puede trabajar más allá de una hora específica.

SECCIÓN 28. PRESENTACIÓN DE RECLAMACIONES

Ningún empleado será dado de baja, discriminado o represaliado debido a la presentación de cualquier reclamación de presunta violación de este Acuerdo, ni ningún empleado será discriminado o dado de baja por dar información verdadera con respecto a la supuesta violación de este Acuerdo a la Unión o a sus representantes autorizados.

SECCIÓN 29. DISCRIMINACIÓN

Las partes en este Acuerdo aceptan que no habrá ninguna discriminación contra ningún empleado o ningún solicitante de empleo debido a la raza, color, religión, nacionalidad, sexo, edad, incapacidad o cualquier otra categoría reconocida y protegida Estatal o Federal. Esta obligación de no discriminar incluye, pero no está limitada a: contratación, colocación, ascenso, transferencia o descenso; reclutamiento, anuncio o solicitud de empleo; capacitación durante el empleo; tarifas de pago u otras formas de compensación; selección para capacitación y suspensión o despido de trabajo.

SECCIÓN 30. DIRIGENTE

Un Dirigente es una posición de unión de cual sus detalles de trabajo incluyen regularmente ayudar al gerente en la dirección de la fuerza de trabajo y realizar otras funciones adicionales que pueden ser asignados. Nada en la provisión requiere que el empleador designe a un empleado como un dirigente o para llenar los puestos vacantes del dirigente. Será única y exclusiva dirección de la gerencia para hacer una designación de dirigente.

SECCIÓN 31. BENEFICIOS DE SEGURO

A partir del 1 de enero de 2021, los empleados se transfieren al Fondo Fiduciario Local 52 y el Empleador contribuirá al Fondo Fiduciario Local 52 la cantidad de \$535.00 por mes por empleado elegible con el propósito de proporcionar beneficios de salud, dental, visión, y medicamentos recetados para los empleados elegibles. A partir del 1 de enero de 2023, esta contribución se incrementará a un máximo de \$567.10 por mes, por empleador elegible. En el caso de que la prima total en 2023 sea inferior a \$567.10 por mes, el empleador pagara la cantidad menor.

A. Un empleado elegible es uno que está en la nómina de pago del Empleador el primer día de cada mes del calendario; siempre y cuando se contraten empleados nuevos que no sean miembros de la unidad de negociación, el primer pago pendiente será el primer día del mes del calendario después de los primeros treinta (30) días del calendario de empleo.

B. Todas las primas debidas serán pagaderas a más tardar el décimo (10º) día de cada mes del calendario.

C. El Empleador estará sujeto a las disposiciones del Fondo Fiduciario actualmente existente y la acción de los fiduciarios al revisar y/o enmendar las disposiciones de dicho Fondo Fiduciario en todos los asuntos con excepción de las tarifas de contribución que se han tratado anteriormente.

SECCIÓN 32. – PLAN DE PENSIONES

A. El empleador contribuirá al Fondo Nacional de Jubilación, Plan Nacional, en o antes del décimo día de cada mes, una cantidad por empleado cubierto por el convenio colectivo, de acuerdo con los términos del Plan de Rehabilitación, que actualmente proporciona contribuciones de la siguiente manera:

Efectivo 6/1/2020 \$109.42
Efectivo 6/1/2021 \$114.40
Efectivo 6/1/2022 \$119.61
Efectivo 6/1/2023 \$125.06

B. El Empleador estará sujeto a las disposiciones del Fondo Nacional de Jubilación existente y la acción de los fiduciarios al revisar y/o enmendar las disposiciones de dicho Fideicomiso en todos los asuntos con excepción de las tarifas de contribución que se han tratado anteriormente.

C. El Empleador acepta que si es necesario, a criterio de los Fiduciarios, tomar algún paso legal para cobrar la suscripción mencionada anteriormente durante el término de este Acuerdo por cualquier razón cualquiera que sea, los Fiduciarios pueden cobrar al Empleador en cualquier proceso legal semejante, además de todas las cantidades debidas conforme al mismo, todos los costos implicados en cualquier acto semejante y una cantidad razonable por honorarios de abogado a ser fijados por el tribunal apropiado.

SECCIÓN 33. 401 K PLAN

EL empleador se compromete a entrar en un acuerdo con el plan 401K de la Unión que permite a los empleados su indemnización reducida y tiene el empleador aportar eso y sólo esa cantidad al plan de 401 K. La cantidad de las contribuciones será pagada por deducciones de nómina y se determinará por cada empleado y harán constar en un acuerdo entre el empleador y administrador del Plan. No habrá ninguna coincidencia por el empleador en Plan 401 K para la vida de este acuerdo. El empleador no tiene responsabilidad alguna por el dinero recogido o aportados por él en nombre de cualquier empleado ni el empleador tiene sí mismo hacia fuera como administrador o Fiduciario en relación con dicho plan o planes. Función única del empleador es la de un conducto haciendo contribuciones al 401 K Plan en nombre de aquellos empleados que han firmado la autorización apropiada de tales deducciones y contribuciones.

SECCIÓN 34. SALARIO

A. **Escalas:** Los salarios mínimos que se pagaran a los empleados en las diversas clasificaciones de empleo en virtud de este Acuerdo se adjuntan al presente Acuerdo y se conocerán como "Lista A".

B. **Aumentos:** Todos los empleados que ganen mas de la tasa de salario por hora especificada, ya sea trabajando por hora o con incentivos, recibirán el mismo aumento designado, en general, por todas las horas trabajadas.

C. **Lavadero Principal:** Donde se ha contratado a uno o más Lavaderos, uno será designado como Lavadero Principal para cada turno y recibirá el salario designado en este Acuerdo.

D. **Ninguna Reducción De Salario:** Ningún empleado quien, antes de la fecha de este Acuerdo estaba recibiendo más de la tarifa del salario designado en la lista aquí contenida para la clase de trabajo en el cual él participaba, sufrirá una reducción de salario o de horas mínimas

de empleo a través de la operación o debido a la adopción de este Acuerdo. No obstante, a cualquier empleado semejante se le concederá la misma cantidad de aumento otorgada a todos los demás empleados amparados por este Acuerdo al adoptar este Acuerdo.

E. **Clasificaciones Nuevas:** Las clasificaciones de empleo aquí enumeradas son generales en la industria, pero no necesariamente contienen clasificaciones para todos los empleos para cada planta en particular.

F. Cuando los empleos individuales no están identificados e incluidos en las clasificaciones generales anteriores, dichos empleos serán clasificados por el trabajo realizado y la tarifa de pago será determinada por una evaluación.

G. **Diferencial de Turnos:** Todos los empleados contratados para un segundo turno, según se define en la Sección 17 de este Acuerdo, recibirán no menos de cinco (5) centavos por hora más que los empleados contratados en el primer turno. Todos los empleados contratados para un tercer turno, según se define en la Sección 17 de este Acuerdo, recibirán no menos de diez (10) centavos por hora más que los empleados contratados en el primer turno.

H. **Pago De Horas Extras:** Los Acuerdos para el pago de tarifas por horas extras aquí contenido no deben interpretarse como requerimiento de una duplicación de los pagos de salario que comprendan las mismas horas de trabajo; para que las horas extras pagadas diariamente no sean duplicadas semanalmente. Ni deberán duplicarse las asignaciones de las horas extras fijas para el trabajo en domingos o días festivos con base a las horas extras diarias o semanales.

SECCIÓN 35. HUELGAS Y DISPUTAS

No habrá huelga, paro, desaceleración, ineficacia prevista, negativa a ni cese de obra de cualquier personaje o piquetes de los locales del empleador por parte de la Unión o de cualquier empleado, y no habrá ningún bloqueo por parte del empleador durante la vigencia de este contrato, por cualquier razón. Deben piquetes ocasionados por personas u organizaciones que no sean de la Unión, empleado puede negarse a cruzar esos piquetes que son líneas primarias legalmente sancionadas oficial y específicamente avalados y aprobados por Workers United.

SECCIÓN 36. AGRAVIOS

A. El término “queja formal” significará cualquier disputa o diferencia entre el Empleador y el Sindicato o entre el Empleador y cualquier empleado amparado por este Acuerdo con respecto a la interpretación, aplicación, o violación de cualquier disposición de este Acuerdo.

B. **Primer Paso:** Cualquier queja formal deberá presentarse oralmente entre un supervisor y el empleado, con o sin un representante de la Unión dentro de diez (10) días después de que ocurra el evento que dio origen la queja formal.

C. **Segundo Paso:** Si la queja formal no se resuelve en el primer paso, puede pasarse a la segunda medida retoyando el asunto oralmente entre el representante designado de la Unión y el Director General o designado del empleador, con quince (15) días después de la ocurrencia del hecho que dio lugar a la queja. Si no se alcanza ninguna resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación, se considerará que la queja ha sido negada.

D. **Tercer Paso:** Si la queja no se resuelve en el segundo paso, puede pasarse al tercer paso por escrito a la otra parte dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la denegación en el primer paso. La queja escrita indicará la naturaleza y la fecha de la ocurrencia de la queja y especificará la disposición o disposiciones de este Acuerdo en las que se basa dicha queja, así como la reparación solicitada, estará fechado y firmado por el empleado o empleados involucrados, si los hubiera, y el representante designado de la Unión en el caso de una queja presentada por el empleador, y se notificará a la otra parte dentro del periodo de tiempo aquí especificado.

E. **Cuarto Paso - Arbitraje:** Si la queja formal no se resuelve en el tercer paso dentro de los cinco (5) días después de que sea presentada en ese paso, cualquiera de las partes en este Acuerdo puede exigir un arbitraje dando un aviso por escrito a la otra dentro de dos (2) días después.

1. Dentro de tres (3) días después de recibir el aviso exigiendo el arbitraje, las partes deberán elegir un árbitro imparcial y, si no pueden llegar a un acuerdo sobre esta selección cualquiera de las partes puede, al día siguiente, solicitar un Servicio de Intervención y Conciliación Federal para presentar una lista de siete (7) personas desinteresadas que llenen los requisitos y estén dispuestos a actuar como árbitros imparciales. De esta lista, dentro de dos (2) días después del recibo de la misma, el Empleador y la Unión deberá cada uno tachar alternadamente un (1) nombre hasta que se hayan eliminado seis (6) nombres, y la persona cuyo nombre quede será elegida como árbitro imparcial. La parte que hará la primera supresión de la lista será determinada por el número FMCS asignado al panel del árbitro, si el número es par, el empleador atacará primero; si el número es impar, la Unión atacará primero.
2. El árbitro dará un fallo y opinión por escrito dentro de treinta (30) días de la presentación del caso.
3. El fallo escrito del árbitro será final y obligatorio para las partes a este Acuerdo y cualquier empleado afectado de ese modo.
4. El árbitro no tendrá ningún poder para:
 - a) Alterar, cambiar, modificar o añadir o quitar algo de este Acuerdo o cualquier disposición del mismo;

- b) Determinar cualquier disputa que esté exenta de la definición de “queja formal” en este Acuerdo, o decidir cualquier pregunta o problema que no le presenten las partes.
 - c) Determinar que se incorpore alguna disposición en un nuevo Acuerdo o alguna extensión o renovación de este Acuerdo;
 - d) Imponer sobre cualquiera de las partes del mismo una limitación u obligación no establecida en una disposición expresa de este Acuerdo.
 - e) Sustituir su criterio por el criterio del Sindicato o el Empleador, modificar una acción de medida disciplinaria, conceder daños monetarios excepto un atraso de sueldo o compensación contractual de algún empleado, o establecer tarifas de salario.
5. Los gastos del árbitro y el costo de la sala de audiencia, informante del tribunal y transcripción, si los hay, deberán ser sobrellevados igualmente por el Empleador y el Sindicato. Cualquier otro gasto deberá ser pagado por la parte que lo incurra.
- F. Una queja formal que no sea iniciada y presentada dentro de los límites de tiempo dispuestos dentro de cada uno de los párrafos de esta Sección se considerará como no aplicada a menos que dichos límites de tiempo sean prolongados por mutuo acuerdo.

SECCIÓN 37. DESCARGA Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

A. Se acuerda mutuamente que el empleador reserva el derecho a la despedir o disciplinar a cualquier empleado por justa causa. Justa causa para el despido de un empleado deberá incluir, pero no se limita a, robo, deshonestidad, intoxicación, posesión de o estar bajo la influencia de alcohol o sustancias ilegales/controlado durante las horas de trabajo, insubordinación, mala conducta negligente o bruto, negativa a trabajar y desobediencia de las políticas y reglas de la empresa publicadas. El empleador puede inmediatamente disciplinar o despedir cualquier empleado por los actos anteriores.

Para infracciones disciplinarias, que no justifican la baja o suspensión inmediata, el empleador no despedirá ni suspenderá a un empleado a menos que se la haya dado una disciplina progresiva normal. La disciplina progresiva normal implicara que el empleador de una (1) notificación verbal y una (1) notificación por escrito al empleado antes de implementar cualquier forma de disciplina contra ese empleado. Antes de que un empleado pueda ser despedido como resultado de la disciplina progresiva normal, el empleador primero debe dar al empleado una advertencia verbal documentada, una advertencia por escrito y una advertencia final por escrito o in mínimo de una (1) suspensión de un día sin pago antes de la terminación del empleo. También se remitirá a la Unión una copia del aviso de advertencia.

Siempre que sea posible, el empleador tratará de iniciar advertencias verbales o escritas a un empleado dentro de 7 días naturales cuando el empleador conoció o recibió el aviso del evento disciplinario. A petición, el empleador deberá cumplir con el sindicato y el empleado dentro de los 5 días de cualquier suspensión y a la medida de lo posible, revelar el estado de la investigación y la razón de su acción.

La compañía asesorará puntualmente la Unión de cualquier despido. En el caso de la Unión dice que el despido es injusto, la queja puede ser referida directamente al paso 3 del procedimiento de queja dentro de quince 15 días hábiles de la ocurrencia del conflicto.

B. Empleados deberán recibir copias de todas las advertencias escritas (con copia a la Unión) dentro de diez 10 días hábiles de la acción que requería la disciplina.

C. Reuniones Disciplinarias

Advertencias escritas emitidas a los empleados se anula después de doce (12) meses desde la fecha de emisión y no pueden utilizarse como base para la descarga o acción disciplinaria después de convertirse en nula.

D. Cualquier empleado disciplinado por violación de las reglas de la Compañía tendrá derecho a presentar una queja bajo el Procedimiento de Quejas previsto en este Acuerdo. Se acuerda que en todo momento los empleados observaran las reglas y la dirección de sus supervisores y expresaran su queja a través del Procedimiento de Quejas previsto en este Acuerdo.

SECCIÓN 38. AUSENCIAS SIN PAGO

A. Empleados con más de un (1) año de servicio, y que haya trabajo más de 1250 horas en los doce (12) meses anteriores, tendrán una licencia de ausencia de acuerdo con la FMLA para la incapacidad para trabajar debido a una enfermedad, lesión o enfermedad grave en la familia inmediata del empleado. Se concederá una extensión apropiada del duelo sobre una base no remunerada por una causa justificada de hasta quince (15) días para los empleados que necesiten salir del país para asistir a un funeral o que necesiten más tiempo para asistir a un funeral o que necesiten mas tiempo para atender a las apremiantes responsabilidades familiares asociadas con una muerte en la familia. Cuando se muestre una causa razonable o justa o el empleado este de baja por enfermedad y presente una declaración escrita firmada por su médico, indicando que el empleado no puede regresar al trabajo el empleado puede recibir una extensión, no exceder de tres (3) meses, sin perdida de señoría. No se permitirá a los empleados tomar mas de seis (6) meses de licencia en un periodo de dieciocho (18) meses. Los empleados que tomen mas de un mes de tiempo total en la licencia tendrán su licencia por enfermedad pagada devengado durante el periodo de la licencia reducida sobre una base prorrateada.

1. Las solicitudes de licencia de ausencias de tres (3) días o más deben ser por escrito, con una copia para la Compañía, una copia para la Unión y una copia para ser retenido por el empleado. Si un empleado mientras que en una excedencia médica acepta otro empleo, sin el permiso escrito de la Compañía, su empleo dejará de ser efectivo el último día trabajado.
2. Si la excedencia es por lesión de trabajo, continuará hasta que el empleado se encuentre, por un médico autorizado tratante, capaz de volver al trabajo o incapacitado para seguir trabajando en la planta por un período que no exceda de doce (12) meses desde la fecha de la lesión.
3. Un empleado que regresa a tiempo de un permiso de ausencia se conserva su antigüedad y el mismo trabajo y con la tasa de pago adecuado para ese trabajo siempre que sea capaz de realizar el trabajo y como su antigüedad proporcionaría.
4. Tiempo de ausencia deberá contar contra cualquier derecho de licencia, que el empleado bajo FMLA o CFRA cuando la licencia es para un propósito cubierto por dichas leyes.
5. El empleador permitirá que los padres, abuelo, y tutores se tomen un tiempo libre del trabajo para participar en la escuela de sus hijos o en las actividades de cuidado infantil de acuerdo con la Ley de Asociación Familiar Y Escolar de California. Un empleado elegible puede tomar hasta cuarenta (40) horas por año para participar en una actividad escolar, usando un máximo de ocho (8) horas en cualquier mes calendario. El empleado puede optar por utilizar el tiempo de vacaciones pagado acumulado, las vacaciones flotantes o el tiempo libre no remunerado.
6. Un empleado deberá proporcionar un mínimo de una semana de notificación a su supervisor de su solicitud de licencia en virtud del presente artículo.

B. La licencia militar se concederá según lo dispuesto por la ley. La Unión y la Compañía reconocen y acuerdan cumplir con las disposiciones de la Ley de Derechos de Empleo y Reemplazo de Servicios Uniformados (USERRA).

C. Negocio de la Unión

Empleados cubiertos por este contrato pueden solicitar una licencia para la organización y propósitos educativos solamente. Toda solicitud de dicha licencia se dará por escrito al empleador dos (2) semanas antes de dicha licencia, si se aprueba, está programado para comenzar. Ninguna licencia sindical podrá exceder cien (100) días calendarios. Toda licencia para fines organizacionales o educativos debe ser acordada mutuamente por el empleador y el

sindicato. El Empleador no negará injustificadamente dicha solicitud. Durante dicha licencia el Empleador continuará la señoría del empleado en excedencia. Hasta para dos (2) personas puede dar licencia al mismo tiempo, pero no del mismo departamento o turno si el Empleador tiene más de un (1) turno. El Empleador no tendrá obligación de pagar salarios o beneficios marginales, y ninguno se acumulará, durante dicha licencia.

SECCIÓN 39. AUSENCIAS POR ENFERMEDAD CON PAGO

Los empleados deben trabajar al menos 30 días o mas para ser calificados para licencia por enfermedad. La licencia por enfermedad pagada se acumula a la tarifa de una hora por cada 30 horas trabajadas hasta un máximo de 40 horas por año. La licencia por enfermedad se pagará a la tasa salarial regular del empleado. No se pueden tomar mas de 40 horas de licencia por enfermedad en un año cualquiera. Un total de 48 horas o seis días se pueden transferir al año siguiente. Un empleado solo puede usar su tiempo de enfermedad pagado una vez que han trabajado 90 días después del empleo inicial. La licencia por enfermedad solo se puede utilizar para aquellos fines autorizados por la ley del estado de California. Las falsificaciones de las reclamaciones por licencia por enfermedad o el abuso comprobado de los privilegios de licencia por enfermedad pueden ser motivo de despido o de acción disciplinaria.

Un día de enfermedad pagado no contara como horas trabajadas para la elegibilidad para el pago de horas extras.

Por una ausencia de mas de tres días consecutivos, el Empleador puede requerir documentación razonable firmada por un proveedor de atención medica autorizado que indique la necesidad de la cantidad de permiso de ausencia por enfermedad pagada.

Cualquier permiso por enfermedad acumulada y no utilizada se pagará a los empleados en el segundo periodo de pago en enero de siguiente año.

Si la necesidad de permiso de ausencia por enfermedad pagada es previsible, el empleado debe notificar con anticipación razonable a su supervisor, que no debe exceder los siete días. Si en la necesidad de permiso de ausencia por enfermedad pagada es imprevisible, el empleado deberá notificar la necesidad de permiso de ausencia por enfermedad tan pronto como sea posible.

Cualquier tiempo acumulado o sin usar de permiso de ausencia por enfermedad pagada no se pagará a la terminación del empleo.

SECCIÓN 40. TRABAJO DE LA UNIDAD SINDICAL

Supervisores y otros empleados no negociación de unidad no realizará negociaciones de unidad de trabajo, excepto:

- a. cuando no hay ningún empleado de unidad para realizar el trabajo necesario.
- b. cuando es necesario a efectos de instrucción y entrenamiento del personal.
- c. en casos de emergencia.

SECCIÓN 41. DIVERSIDAD ETNICA Y CULTURAL

En caso de que un empleado expresa que él o ella está experimentando dificultad para entender el inglés en una situación que implica un conflicto de la planta, una queja posible, posible confusión sobre obligaciones laborales y responsabilidades o necesario aclarar cuestiones que salgan de este acuerdo, él o ella puede solicitar la ayuda de un traductor de su elección, mientras que tal traductor en las premisas, que se y más si son eventos que llevan a la disciplina o la disciplina posible bajo discusión, que el traductor no será un testigo material para esos eventos. En cualquier conversación con empleados, representante de la empresa también puede tener un traductor de la empresa elegir presente, sujeto a las mismas disposiciones con respecto a una discusión de eventos que llevan a la disciplina o la disciplina posible.

SECCIÓN 42. PROTECCION DE TRABAJADORES INMIGRANTES

A. El Empleador concederá a empleados justificadas ausencias dando u aviso previo de una semana para asistir a alguna cita programada por el Departamento de Seguridad Nacional (DHS) con respecto a la condición de inmigración o ciudadanía del empleado, cónyuge, hijo o padre. El empleador puede exigir prueba de la cita y prueba de la relación familiar.

B. En caso de que el Empleador sea servido con un valido, y ejecutado Orden de Buscar o Arrestar, el Empleador tomara la siguiente acción. Al grado posible, permisible bajo las circunstancias, arreglar para que un interrogatorio del empleado en un lugar tan privado como sea posible en el lugar del trabajo.

C. El empleador no deberá solicitar información o documentos de los trabajadores o solicitantes de empleo en cuanto a su estatus de inmigración excepto según lo requerido por la ley.

El Empleador no divulgará información confidencial respecto a los trabajadores a cualquier persona o agencia gubernamental excepto según lo requerido por la ley o en respuesta a la Directiva legal de dicha agencia. Información confidencial incluye nombres, dirección y números de seguro social. Un agente de DHS debe exigir entrada en los locales del empleador o de la oportunidad de interrogar, buscar o apoderarse de la persona o propiedad de cualquier

empleado, entonces el empleador como pronto como sea razonablemente posible, notificara al representante sindical asignado por teléfono a la oficina local de la Unión.

SECTION 43. RESPETO Y DIGNIDAD

El empleador y el sindicato están de acuerdo en que cada empleado y representante del empleador deben ser tratados con respeto y dignidad. No se tolerarán insultos, amenazas o acoso por parte de gerentes, supervisores o cualquier empleado. Empresa deberá tomar los esfuerzos razonables para evitar la disciplina de los empleados frente a otros empleados de unidad negociación excepto en aquellos casos cuando el empleado solicita un testigo o representante de la Unión o (b) cuando sea necesario para proteger la seguridad personal o propiedad de los empleados o del empleador (c) donde los empresarios otra está presente para propósitos de traducción con el permiso de la persona que recibe la disciplina. Disciplina será administrada de manera profesional. a otros empleados de la unidad negociación excepto en aquellos casos cuando el empleado solicita un testigo o representante de la Unión o (b) cuando sea necesario para proteger la seguridad personal o propiedad de los empleados o del empleador (c) cuando otro empleado está presente para propósitos de traducción con el permiso del individuo recibiendo la disciplina.

SECCIÓN 44. DURACIÓN DEL ACUERDO

Este acuerdo estará en vigor 14 de noviembre de 2020 y continuará en efecto hasta la medianoche 13 de noviembre de 2023 y años después a menos de sesenta 60 días antes de la fecha de vencimiento, se da aviso por escrito por cualquiera de las partes, dicha parte tiene la intención de rescindir el contrato. Incumplimiento por cualquiera de las partes para dar tal aviso se considerará ser consentimiento a una renovación de este acuerdo por un período de un año a partir de la fecha de terminación.

ALSCO LINEN
San Diego, CA

Workers United, WSRJB

Por: _____
Annette Casemero
Gerente General

Por: _____
Maria Rivera
Gerente Regional

Fecha: _____

Fecha: _____

ALSCO LINEN San Diego, CA

LISTA "A"

ESCALA DE SALARIOS

| Clasificación de Empleos | | \$1.00 | \$0.68 | \$0.20 |
|---|--|----------|----------|----------|
| | | 1/1/2021 | 1/1/2022 | 1/1/2023 |
| Lavandero Principal | | \$16.45 | \$17.13 | \$17.33 |
| Lavandero, Extractor, Procesador, Cargador, Secador | | \$15.60 | \$16.28 | \$16.48 |
| Contador y Clasificador de Manchas Distribuidor, Operador del Prensador, Alteraciones | | \$15.30 | \$15.98 | \$16.18 |
| Todos los Demás Empleados de Producción | | \$14.50 | \$15.18 | \$15.38 |

- Pago diferencial para carretilla elevadora o cualquier otro operador de equipo, que requiere certificación especial (una vez solamente durante la vida del contrato): \$ 0.20/hora

- Empleados Nuevos:

| | |
|------------------------|---|
| Primeros 30 calendario | 50 centavos menos que la tasa de empleo |
| 31 días a 12 meses | 30 centavos menos que la tasa de empleo |
| Después de un año | Escala |

Empleados cuyo salario está por debajo de la llamada en la escala, recibirán un aumento salarial que les trae a la tarifa en la tabla basada en su tiempo en el grado.

Todos los ajustes de pago bajo este contrato surtirán efecto en el primer período de nómina completo siguiente a la fecha del ajuste de la llama por aquí.

Ahora en adelante, los empleados tendrán su paga ajustará basándose en la duración del servicio a las tarifas previstas en la tabla. Pago por hora de ningún empleado se reducirá mediante la aplicación de esta tabla.