

ACUERDO

ENTRE

ALSCO INC.

SAN FRANCISCO, CALIFORNIA

Y

WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD

LOCAL 75

Enero 1, 2023 - Diciembre 31, 2025

TABLA DE CONTENIDO

SECCION 1. RECONOCIMIENTO Y PROPOSITO	3
SECCION 2. SEGURIDAD DE LA UNION Y DEDUCCION DE CUOTAS.	3
SECCION 3. CONTRATACIONES	4
SECCION 4. NO-DISCRIMINACION	5
SECCION 5. HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS.....	5
SECCION 6. AVERIAS DE LA PLANTA.....	7
SECCION 7. DIAS FESTIVOS	8
SECCION 8. VACACIONES.....	9
SECCION 9. PERIODOS DE DESCANSO	11
SECCION 10. DESPIDOS	11
SECCION 11. NO HUELGA/NO CIERRE.....	12
SECCION 12. QUEJAS Y ARBITRAJE.....	12
SECCION 13. ANTIGÜEDAD	13
SECCION 14. PERMISOS DE AUSENCIA	14
SECCION 15. BENEFICIO DE FUNERAL.....	16
SECCION 16. SERVICIO DE JURADO.....	16
SECCION 17. ASUNTOS DE LA UNION	16
SECCION 18. REQUISITOS PARA CONTRIBUCIONES DE SALUD Y BIENESTAR Y PENSIONES...18	
SECCION 19. COBERTURA DEL PLAN DE SALUD Y BIENESTAR.....	18
SECCION 20. BENEFICIOS DE PENSION	18
SECCION 21. PAGO POR PERMISO DE ENFERMEDAD	19
SECCION 22. CLASIFICACION Y SALARIOS DE LOS EMPLEADOS	19
SECCION 23. DERECHOS DE LA GERENCIA.....	21
SECCION 24. CONDICIONES DE TRABAJO	21
SECCION 25. SANEAMIENTO Y SEGURIDAD.....	21
SECCION 26. SOLICITUD DE DONACIONES O CONTRIBUCIONES.....	23
SECCION 27. LESIONES EN EL TRABAJO	23
SECCION 28. VENTA, TRANSFERENCIA O ARRENDAMIENTO	23
SECCION 29. CORTESIA, RESPETO Y DIGNIDAD	23
SECCION 30. DIVERSIDAD ETNICA Y CULTURAL	24
SECCION 31. ALCANCE Y EFECTO DEL ACUERDO.....	24
SECCION 32. CONTRIBUCIONES POLÍTICAS VOLUNTARIAS.....	24
SECCION 33. TERMINO DEL ACUERDO	25
APENDICE A- TASAS DE SALARIOS	26

ACUERDO

Este acuerdo es celebrado por y entre ALSCO Inc. San Francisco, California, de aquí en adelante mencionado como el “Empleador”, y Western States Regional Joint Board, LOCAL 75 de aquí en adelante mencionado como la “Unión”.

SECCION 1. RECONOCIMIENTO Y PROPOSITO

- A. El Empleador reconoce a la Unión como el exclusivo representante de negociaciones colectivas solo para aquellos empleados trabajando en las clasificaciones fijadas en el Apéndice A – Salarios, excluyendo empleados cubiertos por otros acuerdos de negociaciones colectivas, guardias y supervisores como está definido en el Acta Nacional de Relaciones Obreras, como esta enmendada.
- B. Los objetivos de este Acuerdo son los de fijar salarios, horas y condiciones de trabajo para aquellos empleados cubiertos por sus términos.
- C. Los supervisores no realizarán el trabajo cubierto por este Acuerdo, excepto en casos de emergencia o con fines de instrucción y / o entrenamiento, o cuando no haya suficientes empleados de la unidad de negociación disponibles para realizar el trabajo necesario, siempre y cuando el trabajo de ningún miembro de la unidad de negociación sea desplazado.

SECCION 2. SEGURIDAD DE LA UNION Y DEDUCCION DE CUOTAS.

A. Todos los empleados actuales que son miembros de la Unión en la fecha efectiva de la ejecución de este Acuerdo seguirán como miembros de la Unión, en buenas relaciones, como una condición de empleo. Los empleados actuales que no sean miembros de la Unión, y todos los empleados que sean contratados de aquí en adelante, se harán miembros y permanecerán como miembros, en buenas relaciones de la Unión como una condición de empleo a partir del trigésimo primer (31^{mo}) día siguiente al inicio de su empleo o a partir del trigésimo primer (31^{mo}) día de la fecha efectiva de este Acuerdo, la que sea mas reciente.

La Compañía continuará reconociendo la membresía de la Unión, las deducciones de cuotas y las autorizaciones voluntarias de contribuciones políticas presentadas al Sindicato en formularios de solicitud de membresía por escrito o aquellos presentados electrónicamente si las partes lo acuerdan mutuamente.

B. El ofrecimiento de las cuotas periódicas de la Unión, recargos, costos de iniciación y cuotas especiales serán requeridas uniformemente como una condición de adquirir o mantener la membresía de la Unión, para todos los propósitos de la presente Sección, para ser considerado miembro de la Unión.

C. El Empleador, dentro de siete (7) días después de recibida la solicitud por escrito de la Unión, retirara a cualquier empleado que deje de pagar las cuotas periódicas, recargos, costos de iniciación o especiales requeridas uniformemente por la Unión como una condición de adquirir o mantener la membresía con la Unión. Si la Unión ha notificado al Empleador por escrito antes de la expiración de los siete (7) días que el empleado ha pagado las cantidades debidas, el retiro no se llevara a cabo.

D. Durante la vigencia de este Acuerdo, el Empleador se compromete deducir cuotas de membresía de la Unión, costos y recargos del pago de cada empleado que ejecute o haya ejecutado la autorización de deducciones.

E. Las deducciones serán hechas en cada mes del pago que se haya ganado en la primera semana completa.

F. El Empleador remitirá a la Unión todas las deducciones en o antes de el día quince (15) de cada mes.

G. La Unión indemnizará y mantendrá al Empleador libre de daño alguno frente a cualquier y todos los reclamos, demandas, litigios u otras formas de responsabilidad que puedan resultar de, o por razón de acciones tomadas por el Empleador en relación a cualquier autorización por escrito proporcionada al Empleador por la Unión, y la Unión asume responsabilidad total por la disposición de los fondos deducidos así, una vez que hayan sido entregados a la Unión

H. La Unión proporcionará al Empleador una lista de miembros de Unión de los que se les deben hacer deducciones. La Unión también informará al Empleador de las cantidades vencidas y debidas por cada empleado. Estas deberán ser enviadas al Empleador en el primer (1er) día de cada mes.

SECCION 3. CONTRATACIONES

A. Cuando el Empleador necesite empleados nuevos o adicionales, el Empleador deberá notificar primero a la Unión del número de empleados y de las clasificaciones necesarias.

B. El empleador tendrá derecho a contratar de fuentes externas.

C. El Empleador se reserva el derecho de rechazar cualquier solicitante referido por la Unión. A solicitud de la Unión, el Empleador deberá proporcionar a la Unión una razón por el rechazo.

Todos los empleados nuevos contratados estarán sujetos a examen físico y de drogas / alcohol previo a la contratación. El no pasar cualquiera de los exámenes resultará en la terminación inmediata del empleado.

D. Al final de cada mes, el empleador notificará por escrito al sindicato de todos los empleados, incluidos los nuevos empleados, contratados durante ese mes. El informe debe proporcionarse en formato Excel con el nombre, el número de identificación del empleado, la dirección, el número de teléfono celular, la preferencia de idioma y la dirección de correo electrónico en la medida en que el empleador lo tenga, número de seguro social, fecha de nacimiento, tasa de pago y fecha de inicio de cada empleado, empleado nuevo contratado o recontratado.

E. Las fuentes externas mencionadas en B anteriores incluirán a los empleados de las Agencias Temporales por un periodo de hasta noventa (90) días o hasta que no se evalúen sanciones de dicha agencia temporal.

SECCION 4. NO-DISCRIMINACION

A. No habrá discriminación por parte del Empleador en contra de ningún empleado o solicitante de empleo por ser miembro o participar en actividades de la Unión. No habrá discriminación por parte de la Unión en la referencia de solicitantes de empleo por razón de no pertenecer a la Unión.

B. Ni la Unión ni el Empleador discriminarán en contra de ninguna persona que sea calificada para la contratación, posesión de empleo, promoción o estado de trabajo debido a sexo, raza, nacionalidad de origen, religión, impedimento físico, o edad, orientación sexual o cualquier otra clase protegida según como está definido por la ley Estatal y /o Federal.

C. Para los planes médicos y dentales patrocinados y administrados por AlSCO, Inc., confirmamos que a la pareja doméstica de empleados cubiertos por nuestros planes se les dará los mismos derechos como al cónyuge. Esto incluye cualquier beneficio pagadero a un conyugue y no habrá requisitos de prueba de la relación como declaraciones juramentadas o periodos de espera que tampoco se aplican a parejas casadas (para propósitos de elegibilidad se requiere prueba de que la relación, ya sea de cónyuges o pareja doméstica, es reconocida por un organismo gubernamental, ya sea a través de una copia de un certificado de matrimonio o certificado de registro). La continuación de cobertura de beneficios, Cobra, esta disponible para cónyuges, parejas domésticas e hijastros.

Las parejas domésticas son aquellas cuya pareja doméstica está registrada con un organismo gubernamental de conformidad con las leyes estatales o locales. Esto incluye tanto a las parejas del mismo sexo como de sexo opuesto.

SECCION 5. HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

A. Trabajo. El día de trabajo será de ocho (8) horas consecutivas, excluyendo el periodo de almuerzo. Los Empleados que empiezan a trabajar entre las 5:00 a.m. y 10:00 a.m. inclusive, serán pagados a la tasa regular de pago para las clasificaciones del empleado. Cualquier empleado que empiece a trabajar después de las 10:00 a.m. y en o antes de las 2:00 p.m. recibirá una prima de cinco centavos (\$0.05) por hora en adición a la tasa regular de pago para la clasificación del empleado. Cualquier empleado que empiece a trabajar después de las 2:00 p.m. y en o antes de las 6:00 p.m. recibirá una prima de diez centavos (\$0.10) por hora de pago en adición a la tasa regular de pago para la clasificación del empleado. Cualquier empleado que empiece a trabajar después de las 6:00 p.m. y en o antes de las 11:00 p.m. recibirá una prima de quince centavos (\$0.15) por hora en adición a la tasa regular de la clasificación del empleado. Cualquier empleado que empiece a trabajar después de las 11:00 p.m. y en o antes de las 5:00 a.m. recibirá veinte centavos (\$0.20) por hora de prima de pago en adición a la tasa de pago regular para la clasificación del empleado.

B. Día de Trabajo Mínimo. Ningún empleado ya sea temporal o regular, será empleado por menos de cuatro (4) horas en cualquier (1) día. En casos de una descompostura/avería de la planta, la Sección 6 de este Acuerdo prevalecerá.

C. Garantía de Semana de Trabajo. Una semana normal de trabajo de tiempo regular será de cuarenta (40) horas, de Lunes a Viernes, o de Martes a Sábado. Siempre que sea posible, el Empleador trabajara cuarenta (40) horas por semana. Cualquier empleado que comience a trabajar al principio de su turno regular programado en Lunes le será garantizado un mínimo de treinta y seis (36) horas por semana o treinta y seis horas (36) horas de pago (incluyendo pago de día festivo), durante una semana de día festivo. Estas garantías no aplicaran cuando los empleados violan la garantía.

Los empleados serán asignados a los turnos de Martes a Sábado en base de la antigüedad reversa o por voluntarios.

Los empleados regulares de tiempo parcial podrán ser contratados con una garantía mínima de veinte (20) horas por semana. Tales empleados regulares de tiempo parcial no deberán exceder quince (15%) de la fuerza de trabajo total de el Empleador excepto en plantas con tan solo quince (15) de empleados de tiempo completo, donde tres (3) empleados de tiempo parcial puedan ser contratados.

Si el Empleador quiere implementar una semana de trabajo de cuatro (4) días de diez (10) horas de trabajo en toda o parte de la operación del Empleador, el Empleador discutirá el tema con los empleados afectados y determinara su preferencia sobre las jornadas de trabajo a través de una elección por voto secreto de acuerdo a la ley estatal. El Empleador notificara a la Unión sobre el resultado de tal elección. El Empleador dará a la Unión y a los empleados un aviso de por lo menos cuatro (4) semanas de su necesidad de implementar una semana de 4 días 10 horas de trabajo. Los empleados tendrán dos (2) días libres consecutivos en Sábado y Domingo. La antigüedad será considerada para la programación de la semana de trabajo, junto con la clasificación de trabajo, siempre y cuando los empleados tengan la habilidad de desempeñar el trabajo necesario. El Tiempo extra será pagado después de diez (10) horas en un día y cuarenta (40) horas en una semana. El Empleador se compromete a reunirse con la Unión y su comité para discutir los asuntos relacionados con la semana de trabajo alterna.

Si un día festivo ocurre en un día de trabajo regular de los empleados entonces el empleado será elegible a recibir diez (10) horas de pago de día festivo. Si un día festivo ocurre en el día de descanso regularmente programado del empleado, el recibirá ocho (8) horas de pago de día festivo. De acuerdo con la Sección 7 (g) todo trabajo en un día festivo será pagado a razón de tiempo y medio (1 ½) de la tasa regular del empleado, así como recibir el pago de día festivo.

D. Horas Extras. Las horas extras a tiempo y medio (1 ½) de la tasa regular de pago del empleado será pagada por todo trabajo desempeñado.

1. Después de ocho (8) horas trabajadas en cualquier un (1) día;
2. En más de 40 horas trabajadas en cualquier una semana de trabajo;
3. En más de treinta y dos (32) horas trabajadas en cualquier semana en que un día festivo ocurra;
4. Por todas las horas trabajadas en Domingo.

Las Horas extras al doble a la tasa regular de pago del empleado serán pagadas por todo el trabajo realizado en el séptimo (7º) día de trabajo consecutivo.

Máximo de Horas Extras. Los empleados tendrán un máximo de dos (2) horas extras en un solo turno. Sin embargo, si la razón de las horas extras se debe a fallas del equipo, actos de fuerza mayor, o cualquier otra emergencia, lo anteriormente mencionado de dos (2) horas máximas no aplicara. Esta disposición no será obstáculo par a las horas extras voluntarias de más de dos (2) horas.

E. Programación de Horas Extras. Excepto en casos de emergencia, el Empleador comunicara a los empelados afectados antes de la hora de almuerzo de cualquier trabajo en horas extras. Los empleados no podrán negarse injustificadamente a trabajar el tiempo extra. Cualquier empleado que rehusé constantemente a trabajar tiempo extra estará sujeto a procedimientos disciplinarios.

F. Pago. El día de pago regular será el viernes por las horas trabajadas la semana anterior.

SECCION 6. AVERIAS DE LA PLANTA

Lo siguiente se aplicará en el caso de un cierre temporal de una planta o departamento causado por averías de un equipo o incluyendo una falla temporal de energía.

A. Un empleado que es enviado a casa inmediatamente después de haber llegado al trabajo por causa de una avería de la plata recibirá dos (2) horas de pago a la tasa regular de pago del empleado siempre que el empleado vuelva al trabajo cuando se le indique y complete las horas restantes disponibles para del turno. Este pago no será permitido si el empleado fue notificado a reportarse a trabajar.

B. Si el Empleador ordena a los empleados a esperar dentro de las instalaciones hasta que la maquinaria o las instalaciones de la planta sean reparadas, todos los empleados afectados serán pagados su tasa de pago regular por el tiempo de espera.

C. Si los empleados son mandados fuera de las instalaciones, y sujetos a ser llamados, los empleados no serán requeridos a reportarse a trabajar en menos de dos (2) horas.

D. Si el empleado es mandado fuera después de comenzar a trabajar y no es llamado, el empleado será pagado solo por el tiempo actualmente trabajado o por una (1) hora de pago, lo que sea mayor.

E. Cualquier empleado llamado a trabajar el día de una avería de la planta puede ser obligado a trabajar hasta las 6:00 p.m. sin estar sujeto a las primas por turnos contenidas en la Sección 5 A. Solo aquellos empleados que se ofrecen como voluntarios para trabajar después de las 6:00 p.m. o que están programados regularmente para trabajar un turno que termina después de las 6:00 p.m. pueden ser obligados a trabajar después de esa hora. El día de una avería de la planta, se pagarán horas extras superiores a las ocho (8) horas de esa fecha

F. La semana de trabajo garantizada de treinta y seis (36) horas mínimas no aplicara a cualquier semana en que ocurra una avería de planta.

G. En el caso de una crisis energética, donde la compañía local de energía requiera que Empleador programe trabajo durante ciertas horas del día, el Empleador y la Unión acordaran mutuamente a unos horarios de trabajo alternos para cubrir la emergencia. En ningún caso las obligaciones de las tasas de salarios del Empleador serán aumentadas como resultado de la emergencia.

H. "Avería" se definirá como la incapacidad del Cliente para operar la planta debido a cualquier condición fuera del control del Empleador, como, entre otras, un acto de Dios, una escasez de combustible o energía, terremoto, mal funcionamiento del equipo, un acto del Gobierno u otras causas similares.

SECCION 7. DIAS FESTIVOS

A. Días Festivos Pagados. Los siguientes días festivos serán reconocidos bajo este Acuerdo. Cada uno será reconocido en el día establecido por el Gobierno Federal como el día festivo. Día de Año Nuevo, Día del Presidente, Día Conmemorativo, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Navidad, Cumpleaños del Empleado, Día Festivo Flotante del empleado.

B. Calificaciones para Pago de Día Festivo. Ningún empleado tendrá derecho a pago de día festivo hasta cumplir treinta (30) días de empleo con el Empleador.

C. Días Festivos no Laborables. Ningún empleado será requerido a trabajar el Día de Año Nuevo, el Día del Trabajo, Día de acción de Gracias o Día de Navidad. Todos los días festivos restantes serán designados como días festivos "laborables".

D. Días Festivos Laborables. El Empleador podrá requerir a un empleado a trabajar en cualquier día festivo laborable. Excepto en una emergencia, el Empleador dará aviso con tiempo razonable a los empleados de tal requerimiento. Cualquier empleado que falta al trabajo como es requerido no recibirá pago de día festivo a menos que la falta sea justificada por una enfermedad de buena fe o permiso por adelantado del Empleador. En el caso de enfermedad, el Empleador podrá requerir que el empleado provea un certificado médico justificando la enfermedad de buena fe inmediatamente a su regreso al trabajo después de la enfermedad.

Si el Empleador trabaja en el Día de los Presidentes, el empleado será elegible por un Día Festivo Flotante en los doce (12) meses del periodo que cubre el Día De Los Presidentes.

E. Días Festivos No Laborables. Con el fin de calificar para pago de día festivo en un día festivo no laborable, el empleado deberá haber trabajado todas las horas de trabajo programado de la semana en que el día festivo ocurra, incluyendo trabajo ya sea el Sábado anterior o después del día festivo (el trabajo puede ser requerido en solo uno (1) Sábado para propósito de calificación de día festivo pagado). El Empleador notificara a los empleados a mas tardar el Jueves anterior al Sábado requerido para trabajar. Un fallo del empleado a desempeñar tal trabajo requerido, incluyendo el Sábado designado, no será justificado excepto por un permiso de el Empleador por adelantado de una enfermedad de buena fe. En el caso de enfermedad, el Empleador podrá

solicitar que el empleado presente un certificado médico justificando la enfermedad de buena fe inmediatamente a su regreso a trabajar después de la enfermedad.

F. Pago de Día Festivo. El pago de día festivo será ocho (8) horas a la tasa regular de pago del empleado.

G. Tasa de pago de Día Festivo. Todo el trabajo en días festivos será pagado a la tasa de tiempo y medio (1 1/2) de pago regular del empleado, así como también recibirá el pago del día festivo.

H. Trabajo en Domingo en una Semana de Día Festivo. Ningún empleado será requerido a trabajar en Domingo durante una semana de día festivo.

I. Cierre de Planta Durante una Semana de Día Festivo. Si el Empleador, por su propia voluntad, cierra la planta durante una semana de día festivo, el pago de día festivo será pagado a todos los empleados que califiquen para tal pago de conformidad con la Sección 7 de este Acuerdo.

J. Trabajo Voluntario en Días Festivos No laborables. Si una emergencia ocurre en una planta requiriendo el desempeño de trabajo en un día festivo no laborable, aparte del Día del Trabajo, los empleados podrán voluntariamente desempeñar su trabajo en tal día festivo. El Empleador proveerá aviso de la emergencia a la Unión.

K. Día de el Cumpleaños del Empleado. Un empleado deberá estar empleado por un (1) año antes de tener derecho a un día festivo por cumpleaños. El empleado dará aviso por adelantado al Empleador de la fecha del cumpleaños. Tal aviso deberá ser dado cuando menos dos (2) semanas antes del cumpleaños. Si el Empleador encuentra inconveniente conceder un día descanso en el cumpleaños del empleado, el Empleador concederá al empleado un día descanso con pago dentro de dos (2) semanas, ya sea la semana anterior o después de la semana en que tal día festivo ocurra. Para empleados contratados después del 31 de diciembre del 2019, ellos recibirán el día festivo por cumpleaños y el día festivo flotante después de su cuarto (4to) aniversario de empleo con la Empresa.

SECCION 8. VACACIONES

A. Beneficios de Vacaciones. El derecho de un empleado a vacaciones es determinado por la fecha de aniversario del empleado. No se tendrá derecho a vacaciones hasta que el empleado haya completado un (1) año de servicio con el Empleador.

Todo empleado que, en la más reciente fecha de su aniversario y que ha estado en el servicio del Empleador por un periodo de más de un (1) año, tendrá derechos a beneficios de vacaciones de acuerdo a la siguiente tabla:

<u>Duración de Empleo</u>	<u>Numero de semanas de Vacaciones con Pago</u>
Más de un (1) año, pero menos de tres (3) años antes de su fecha de aniversario.	1 semana
Más de tres (3) años, pero menos de	

ocho (8) años antes de su fecha de aniversario. 2 semanas

Más de ocho (8) años, pero menos de dieciocho (18) años de su fecha de aniversario. 3 semanas

Más de dieciocho (18) años antes de su fecha de aniversario 4 semanas

B. Promedio de los Beneficios de Vacaciones. Los Empleados que tengan derecho a beneficios de vacaciones de acuerdo con el párrafo A de esta Sección, pero que solo trabajan una parte de cualquier año, recibirán beneficios de vacaciones proporcionales de acuerdo con el tiempo trabajado. Para propósitos de la distribución proporcional, una (1) semana será igual a un cincuenta-dos (1/ 52) parte de beneficios de vacaciones.

C. Pago de Vacaciones a la Terminación de Empleo.

1. Un empleado no tendrá derecho a ningún pago de vacaciones a la terminación de empleo si el empleado ha estado en el empleo por menos de seis (6) meses.
2. Cualquier empleado que haya trabajado por más de seis (6) meses tendrá derecho a pago de vacaciones proporcionales al tiempo de la terminación. La distribución proporcional será determinada en las bases de un cincuenta y dos (1/ 2) parte de derecho de vacaciones del empleado por cada semana trabajada por el empleado desde su más reciente fecha de aniversario.

D. Tasa de Pago de Vacaciones. El pago de vacaciones será a la tasa de pago regular del empleado por cuarenta (40) horas.

E. Pago de Beneficio de Vacaciones. Los empleados recibirán su pago semanal normal mientras que toman las vacaciones programas a través de un depósito directo.

F. Vacaciones Adicional Sin Pago. Los empleados tienen el derecho de buscar y pedir dos (2) semana adicional de vacaciones, sin compensación, al tiempo de la programación de vacaciones, y la podrán tomar siempre que el Empleador haya dado permiso por esa semana adicional de vacaciones sin pago. Sujeto a las provisiones de programación de vacaciones del párrafo 8-1, una vez que el Empleador haya concedido tal permiso, no podrá ser retirado. Si el Empleador niega la solicitud del empleado por dos (2) semanas adicional de vacaciones sin pago, y después de investigación por la Unión, la Unión considera que la negación no es razonable, la solicitud será sujeta a las provisiones de agravios de este Acuerdo. En ningún caso las disputas bajo este sub-párrafo serán sujetas a arbitración.

G. Calculo de Tiempo Trabajado. Días festivos pagados serán considerados como tiempo trabajado para propósitos de beneficios de vacaciones prorrateados. Los empleados que están fuera debido a enfermedad o accidente de trabajo recibirán beneficios de vacaciones completos

por los primeros sesenta (60) días de ausencia. Tiempo fuera de más de sesenta (60) días no será contado como tiempo trabajado para propósitos de premediación.

H. Requisito de Vacaciones. Todos los empleados deberán tomar sus vacaciones cada año. No se concederá pago en lugar de tiempo libre de vacaciones. No habrá acumulación de vacaciones de año a año. Los empleados deberán tomar sus vacaciones en el periodo de doce (12) meses siguientes de su fecha de aniversario.

I. Programación de Vacaciones. El periodo de vacaciones será de Enero 1 a Diciembre 31. La programación de vacaciones será basada en antigüedad. El Empleador tendrá el derecho, de acuerdo con las necesidades del negocio, a restringir el número de personas en vacaciones durante cualquier periodo de tiempo dado. En ningún caso unas vacaciones serán programadas durante una semana de día festivo. En o antes del 1° de Noviembre en cada año, el Empleador hará una lista de vacaciones programadas disponible para todos los empleados. Todos los empleados deberán programar vacaciones para Diciembre 15 de cada año para el siguiente año. Cualquier empleado que no programe unas vacaciones para Diciembre 15 no podrá ejercitar ninguna preferencia de antigüedad. Una vez que la programación de vacaciones haya sido completada, las vacaciones no serán cambiadas excepto por consentimiento mutuo del Empleador y el empleado.

SECCION 9. PERIODOS DE DESCANSO

Cada empleado tendrá derecho a un periodo de descanso de diez (10) minutos durante cada cuatro (4) horas de servicio, sin deducción de su salario. Dentro de lo posible, los periodos de descanso serán concedidos en el medio de cada cuatro (4) horas de servicio. Ningún empleado será requerido a trabajar más de tres (3) horas sin un periodo de descanso.

Cualquier empleado que complete trabajo entre la cuarta (4^a) y sexta (6^a) hora no tendrá derecho a un segundo periodo de descanso. Cualquier empleado que trabaje en exceso de seis (6) horas recibirá un segundo periodo de descanso de diez (10) minutos o pago en lugar de este, si es impedido de tomar el segundo descanso como un resultado de la programación del trabajo del Empleador o de otro directivo.

SECCION 10. DESPIDOS

A. Periodo de prueba de Empleo. Cada empleado nuevo será sujeto a noventa (90) días de periodo de prueba. Durante el periodo de prueba, el Empleador podrá despedir al empleado por cualquier razón. Dicho despido ocurrido dentro de los noventa (90) días de periodo probatorio no estará sujeto al procedimiento de Quejas y Arbitración fijado en la Sección 12 incluida aquí.

B. Despido de Empleados Regulares. Cada empleado debe ser un empleado regular una vez cumplido noventa (90) días de empleo continuo. El Despido de un empleado regular será solamente por causa justa y estará sujeto al procedimiento de Quejas y Arbitración fijado en la Sección 12 incluida en este documento.

C. Se entiende y se acuerda que el derecho a disciplinar o despedir por causa justa quedara a discreción del Empleador. Ningún empleado será despedido, excepto en el caso de mala conducta grave, sin recibir primero una advertencia verbal, una notificación de advertencia por

escrito seguida de un descanso disciplinario (suspension) de hasta tres (3) días dentro de un período de doce (12) meses. En caso de que no produzca ninguna ofensa en los doce (12) meses siguientes a la notificación de advertencia y/o despido disciplinario, la notificación se declarará nula e inválida. No obstante lo anterior, no se requerirá previo aviso de advertencia o despido disciplinario por mala conducta grave. La mala conducta grave consiste en, pero no limitado a: robo, malversación, violación deliberada de las reglas publicadas de la Compañía, traer, vender o usar drogas ilegales y/o alcohol en la planta o en la propiedad de la Compañía, insubordinación grave, violaciones graves de seguridad que crean condiciones peligrosas para los empleados u otros, acoso o violencia, y/o falsificación de registros de la Compañía o deshonestidad, u otras infracciones igualmente graves.

D. Aviso de Despido. Cualquier aviso de despido será por escrito y deberá exponer las razones del despido. El Empleador mandará una copia del despido a la Unión, dentro de 5 días hábiles.

SECCION 11. NO HUELGA/NO CIERRE

A. Durante el término de este Acuerdo, ni la Unión o ningún empleado participaran en una huelga, piqueteo o se negaran a proveer servicios.

Si el Empleador es piqueteado por una Unión que no sea de la Unión que es parte de este Acuerdo, los empleados no se negaran a cruzar tal piquete a menos que el piqueteo haya sido oficial y específicamente avalado y sancionado por la Junta Ejecutiva del Local 75 y the Western States Regional Joint Board.

B. Durante el término de este Acuerdo, el Empleador no participara en un cierre de empleados.

SECCION 12. QUEJAS Y ARBITRAJE

Las partes acuerdan que todas las quejas y controversias que resulten bajo los términos de este Acuerdo serán resueltas de acuerdo con los procedimientos que se describen a continuación en este Artículo. Una queja o disputa bajo este Acuerdo es definida como una controversia, reclamo de queja que resulte bajo, fuera de, o en conexión con o relacionada a este Acuerdo o el significado, aplicación, interpretación o desempeño de allí en adelante, y resultado durante el término de este Acuerdo y/o cualquier extensión de él. Dicha queja o disputa será llevada de acuerdo con los siguientes pasos:

A. Primer Paso. El empleado agraviado y/o el delegado del empleado o representante sindical discutirá el asunto con el supervisor inmediato del empleado dentro de los quince (15) días hábiles a partir del momento en que el empleado agraviado conozca, o debería haber sido conocido, la acción en litigio, o se pierda el derecho a proceder. Se requerirá que se presente una queja dentro de los diez (10) días hábiles para una descarga. Dicho supervisor tendrá tres (3) días hábiles para dar su respuesta. Si la queja es con el supervisor directo, entonces el empleado o representante sindical discutirá el asunto con el siguiente supervisor o gerente, hasta el Gerente General. Si la queja no se resuelve satisfactoriamente, entonces;

B. Segundo Paso. La queja se hará por escrito, presentada y discutida con el Representante designado del Empleador, dentro de cinco (5) días hábiles, a partir de la respuesta de la Compañía en el Primer Paso.

La Compañía tendrá cinco (5) días hábiles en los cuales dará su respuesta. Si la queja no es resuelta satisfactoriamente, entonces;

C. Tercer Paso. Las quejas escritas se considerarán en una reunión entre representantes del sindicato y la Compañía previa solicitud por escrito cinco (5) días hábiles a partir de la respuesta en el Paso 2. La Compañía informará al sindicato de la respuesta, por escrito, dentro de los diez (10) días posteriores a la reunión. Si la queja no se resuelve satisfactoriamente, entonces;

D. Cuarto Paso. A solicitud de cualquiera de las partes, dentro de los diez (10) días posteriores a la disposición del Paso 3, el asunto puede remitirse a una junta de ajuste siempre que ambas partes estén de acuerdo. Cualquier queja presentada después de lo descrito en la sección anterior no será considerada. Se nombrará una junta de ajuste compuesta por dos (2) representantes de cada parte contratante. Esta junta se reunirá para examinar todos los asuntos que se le presenten lo antes posible.

E. Si la mayoría de la Junta no puede llegar a una decisión dentro de los plazos especificados o la Junta no puede llegar a una decisión mayoritaria, el asunto podrá ser referido a arbitraje por cualquiera de las partes. Tal referencia deberá ser dentro de diez (10) días del recibo de la decisión de la Junta de Ajustes.

F. Al recibo de la solicitud por escrito para arbitración, las partes intentaran seleccionar un árbitro para conocer el asunto. Si no se puede llegar a un acuerdo, cualquiera de las partes tendrá derecho a solicitar una lista de siete (7) árbitros del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS). Los Nombres de los árbitros serán eliminados alternativamente y el último nombre que quede será nombrado el árbitro. La primera eliminación será determinada por el lanzamiento de una moneda. La decisión del árbitro será definitiva y obligatoria para el Empleador, la Unión y el empleado (s). El árbitro no añadirá, quitará, alterará o cambiará el alcance y términos de este Acuerdo. Los costos del árbitro y cualquier gasto implícitos de la arbitración serán compartidos equitativamente por el Empleador y la Unión.

G. Los plazos establecidos en esta Sección podrán ser extendidos por acuerdo mutuo del Empleador y la Unión. Dejar de cumplir con cualquiera de los plazos establecidos en esta Sección resultara en un incumplimiento y la renuncia a la queja y el derecho de arbitraje.

H. En ningún caso cualquier decisión de cualquier queja relacionada a una queja sobre pago de salarios y/o beneficios adicionales será retroactivo por más de noventa (90) días, excepto como se disponga por ley.

SECCION 13. ANTIGÜEDAD

A. Requisito. La antigüedad es definida como la duración de servicio de un empleado desde su mas reciente fecha de contratación con el Empleador. Los empleados no obtendrán antigüedad

hasta el momento que ellos completen noventa (90) días de empleo con el Empleador. Después del cumplimiento, la fecha de antigüedad se revertirá a la fecha inicial de empleo.

B. Despidos Temporales. En el caso de despidos temporales debido a falta de trabajo, entre personas de relativamente igual capacidad y competencia, el empleado con menos antigüedad será despedido. La determinación de las aptitudes y habilidades de los empleados esta dentro del juicio del Empleador, que será apoyado por registros validos o documentación.

Para propósitos de descansos, la antigüedad será determinada en la amplitud de la planta siempre que los empleados restantes pueden realizar el trabajo necesario, a discreción del Empleador. Los departamentos excluidos debido a habilidades especiales son: Lavandería, Operador de Tumbler, Departamento de Prensado y Prendas de vestir (menos Túnel), Reparaciones y Atado y limpieza general.

La disposición anterior no aplica a la adición ni la reducción de horas diarias.

C. Licitación. Siempre que se produzca una oferta de trabajo en una clasificación cubierta por este Acuerdo, el Cliente extenderá la oportunidad de ofertar a todos los empleados mediante la publicación de la posición abierta durante cinco (5) días. Los empleados deberán tener los cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de la publicación del trabajo para indicar interés en el puesto. El Cliente otorgará la vacante en función de la determinación del Cliente de la competencia, la capacidad general y la duración del servicio del empleado. El empleado seleccionado para el nuevo puesto tendrá un período de capacitación de dos (2) semanas. Si durante el período de dos semanas el empleado no realiza el nuevo puesto de trabajo a satisfacción de la Compañía, el empleado será devuelto a su puesto anterior. Una copia de la oferta de trabajo y una copia de los resultados finales de dicha publicación se enviarán a la Oficina de la Unión. Si ningún empleado actual está calificado para el trabajo, el Cliente tendrá derecho a contratar a un nuevo empleado de acuerdo con las disposiciones de la Sección 3 de este Acuerdo.

D. Rompimiento de la antigüedad. La antigüedad será quebrantada por las siguientes razones:

1. Despido por causa justa;
2. Renuncia voluntaria;
3. Desempleo por razón de enfermedad no laboral, por más de seis (6) meses;
4. Desempleo por razón de accidente de trabajo por más de doce (12) meses.

Desempleo por razón de descanso temporal de más de noventa (90) días si un empleado tiene menos de un (1) año de servicio, descanso temporal por más de ciento ochenta (180) días para cualquier empleado con más de un año de servicio.

SECCION 14. PERMISOS DE AUSENCIA

A. Licencia militar. El empleador y el sindicato acuerdan cumplir con los términos de la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA). Estas disposiciones se considerarán una obligación contractual en virtud de los términos de este Acuerdo.

B. Asuntos de la Unión. A un empleado le será permitido tiempo libre sin pago con el propósito de asistir a negociaciones de acuerdos de negociaciones colectivas, arbitraciones, audiencias del NLRB, juntas del Empleador y la Unión, y convenciones de Unión. Cualquier

empleado que solicite tal permiso deberá dar aviso por adelantado al Empleador de por lo menos tres (3) días hábiles. El Empleador tendrá el derecho de poner una limitación razonable al número de empleados ausentes en un momento dado para asuntos de Unión a fin de que tales ausencias no interfieran de manera injusticable con las operaciones del Empleador.

C. Enfermedades e Incapacidades No Laborales. Un empleado tendrá el derecho a un permiso de ausencia, sin pago, por hasta seis (6) meses en el caso de una enfermedad no laboral.

D. Incapacidad relacionada con Accidentes de Trabajo. Un empleado tendrá derecho a un permiso de ausencia, sin pago, por hasta doce (12) meses en un caso de incapacidad física ocasionada por un accidente de trabajo.

E. Prueba de Incapacidad Física. El Empleador requerirá a cualquier empleado que presente una prueba de incapacidad física para poder obtener un permiso de ausencia de acuerdo a los párrafos C y D de este Acuerdo. El Empleador podrá también requerir un certificado médico de que un empleado está totalmente capacitado para desempeñar sus funciones al regresar a trabajar después de cualquier permiso de ausencia concedido de acuerdo con los párrafos C y D del presente documento.

F. Otros Permisos. Cualquier permiso de ausencia, aparte de los especificados en esta Sección, será concedido con el permiso previo del Empleador y a discreción del Empleador. Permisos de ausencia para otros propósitos serán concedidos por escrito y no serán negados injustificadamente.

G. Aviso de Empleados para Tomar Permiso. Será la obligación del empleado avisar prontamente al Empleador de la necesidad de tomar un permiso bajo cualquier de las Secciones anteriores e informar al Empleador de la duración probable del permiso.

H. Aviso Al Empleador de Regreso A Trabajar. Cualquier empleado que regresa de un permiso de ausencia aprobado deberá notificar al Empleador con un aviso cuando menos una (1) semana antes de la fecha de su regreso a trabajar. El empleado tendrá el derecho de regresar a trabajar al principio del turno en Lunes después de la notificación.

I. Condiciones de licencia. El tiempo que transcurra durante una licencia aprobada no afectará negativamente a los derechos de antigüedad de un empleado. Todas las licencias descritas en esta Sección serán gratuitas sin el pago de ningún beneficio complementario, salvo que se disponga lo contrario en la Sección 8-G o en virtud de la ley aplicable. El Sindicato y el empleador acuerdan cumplir con las disposiciones de FMLA y CFRA, y cualquier licencia otorgada en virtud de las mismas se ejecutará actualmente con las licencias otorgadas bajo esta Sección. El tiempo perdido durante un permiso de ausencia no se contará como tiempo trabajado durante el año del aniversario del empleado. Cualquier empleado que desee hacer sus propias contribuciones para la cobertura de salud y bienestar puede hacerlo bajo las disposiciones de COBRA.

J. Juntas Relacionadas con Inmigración. El Empleador concederá a los empleados ausencias justificadas cuando se da aviso previo de una (1) semana para asistir a cualquier cita programada por el INS del Departamento de Estado con respecto a inmigración o estado de ciudadanía del empleado, hijo o padres. El Empleador podrá requerir prueba de la cita y prueba

de la relación familiar.

K. Ley de Escuela Familiar de California. El Empleador cumplirá con todos los aspectos de la Ley de Asociación Escolar Familiar con respecto a todos los empleados que son padres, tutores o abuelos con la custodia de uno o más niños inscritos en un jardín infantil de California público o privado, en los grados 1 a 12, o están en un centro de cuidado infantil con licencia.

SECCION 15. BENEFICIO DE FUNERAL

Después de un (1) año de empleo, los empleados tienen derecho a un permiso de funeral de tres (3) días a su tasa de salario regular por hora. Los Empleados serán pagados por permiso de funeral por muerte de un familiar cercano, que consistirá en una madre, padre, hermana, hermano, cónyuge actual, pareja domestica, hijo, hijo adoptado, tía, tío, suegra actual, suegro actual, abuelos y nietos. En el caso de una muerte en la familia cercana fuera del área general, la Compañía extenderá el permiso sin pago a todos los empleados que requieren hacer un viaje extenso para asistir al funeral o servicios en memoria de un miembro de la familia inmediata del empleado. Los empleados con menos de un (1) año de servicio, con el Empleador, podrán tomar el permiso de funeral en los mismos términos y condiciones, pero sin pago.

SECCION 16. SERVICIO DE JURADO

Un empleado con seis (6) meses de servicio con el Empleador, que es llamado para servir como jurado, recibirá la diferencia entre el pago de jurado y las ganancias normales de tiempo normal por un periodo máximo de diez (10) días laborales por año. Como condición para el pago de jurado el empleado deberá proveer aviso razonable al Empleador después de recibir la notificación de reportarse para servicio de jurado, normalmente dentro de veinticuatro (24) horas, y deberá cooperar en tratar de ser exonerado del servicio de jurado si el Empleador así lo desea. Además, como una condición para recibir pago de jurado, el empleado deberá presentar un comprobante del Comisionado del jurado, de que el empleado ha sido llamado ha servir, si tales comprobantes son proporcionados, y debe reportarse a trabajar, si es exonerado, a tiempo para completar al menos cuatro (4) hora de trabajo.

SECCION 17. ASUNTOS DE LA UNION

A. Los Representantes de Unión tendrán acceso al lugar de negocios del Empleador durante horas de trabajo para propósitos de hacer cumplir los términos de este Acuerdo, incluyendo la obtención de aplicaciones para membrecía de Unión de acuerdo con la Sección 2 de este Acuerdo. Los oficiales de la Unión tendrán la obligación de llamar primero a la oficina de la planta para avisar al Empleador de su llegada al lugar de negocio del Empleador. El derecho de visita no deberá interferir injustificadamente con el desarrollo normal del trabajo. El Empleador proveerá un lugar privado para cualquier discusión entre el oficial de la Unión y un empleado. La Unión tendrá acceso a las tarjetas de tiempo y registros de pago del Empleador de los empleados cubiertos por este Acuerdo, siempre y cuando estén relacionados directamente a una queja, salud y bienestar o auditoria de pensiones.

B. Dos (2) Delegados Sindicales, nombrados por la Unión de entre los empleados que están trabajando en la planta, serán permitidos a investigar quejas mientras que no se tome tiempo indebido o que interfiera con la producción. Delegados sindicales no serán discriminados de ninguna manera por la Compañía o su agente debido a dar cualquier información relacionada con

una violación del Acuerdo de la Unión o debido a sus actividades en la presentación de un ajuste o queja o disputas a la Unión.

Los delegados podrán también actuar como representantes en juntas de quejas y otras juntas donde la presencia de “representantes de la Unión” es autorizada bajo este Acuerdo. Ellos podrán ser asistidos en tales actividades por los representantes autorizados de la Unión.

El Empleador se encargará de que todos los miembros de la unidad de negociación recién contratados asistan a una orientación de la Unión en tiempo pagado y en las instalaciones de la Empresa, por no más de treinta (30) minutos, dentro de las cuatro (4) semanas de la fecha de contratación de cada nuevo empleado. Dichas orientaciones se programarán en consulta con el Representante de la Unión y delegado(s) sindical(es).

SECCION 18. REQUISITOS PARA CONTRIBUCIONES DE SALUD Y BIENESTAR Y PENSIONES.

Un empleado tendrá derecho a contribuciones de Salud y Bienestar, en cualquier mes si:

1. El empleado ha completado tres (3) meses de servicio,
2. El empleado está en la nomina de pago del Empleador en el primer (1^{er}) día del mes en que las contribuciones son hechas.

Un empleado con permiso autorizado de ausencia, de acuerdo con la Sección 14 de este Acuerdo, no será considerado en la nomina de pago del Empleador durante tal permiso.

SECCION 19. COBERTURA DEL PLAN DE SALUD Y BIENESTAR

A. Todos los empleados estarán cubiertos por el Plan Básico de AlSCO. El empleador pagará el costo total del Plan Básico de AlSCO para seguro de salud, dental, visión, medicamentos recetados y seguro de vida para cada empleado elegible, con la excepción de la contribución del empleado de cuatro (\$ 4.00) dólares por semana durante el Acuerdo, para todos los miembros de la unidad de negociación. Los empleados tendrán la opción de comprar cobertura para dependientes.

SECCION 20. BENEFICIOS DE PENSION

A. El empleador deberá aportar al Fondo Nacional de Jubilaciones, Plan Nacional, en o antes del décimo de cada mes, una cantidad por empleado, cubierta por el convenio colectivo de acuerdo con los términos del Plan de Rehabilitación, que actualmente prevé las siguientes contribuciones:

A partir de	6-1-2022	\$119.66
A partir de	6-1-2023	\$125.11
A partir de	6-1-2024	\$130.82

A partir de 6-1-2025 \$136.78

B. El Empleador será sujeto a las disposiciones actualmente existentes del Fondo de Retiro y la acción de los Fideicomisarios en la revisión y/o modificación de las disposiciones de tal Fideicomiso en todos los asuntos a excepción de las tasas de contribuciones, que están cubiertas anteriormente.

C. Cada empleado en la nomina del Empleador en el primer (1^{er}) día del mes será elegible para que el Empleador haga las contribuciones de pensión a su nombre; sin embargo, no habrán contribuciones para los empleados nuevos que no son miembros de la unidad de negociación, hasta el primer (1^{er}) mes siguiente a los primeros treinta (30) días de empleo.

SECCION 21. PAGO POR PERMISO DE ENFERMEDAD

A. Los empleados deben trabajar al menos 30 días o más para calificar para licencia por enfermedad. La licencia por enfermedad remunerada se acumula a razón 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 más de 40 horas de licencia por enfermedad en un año, a menos que un empleado esté fuera del trabajo de forma prolongada por un solo evento de licencia por enfermedad. Un total de 48 horas o seis días pueden ser transferidos en el próximo año hasta un máximo de veinte (20) días. A un empleado solo se le permite usar su tiempo de enfermedad pagado una vez que haya trabajado 90 días después del empleo inicial. La licencia por enfermedad se puede usar solo para aquellos fines autorizados por la ley del estado de California.

Si el empleado califica para los beneficios de UCD, entonces el pago de licencia por enfermedad se integrará con los beneficios de UCD.

B. La Unión se compromete en renunciar al código actual de ordenanza de San Francisco, Capítulo 12W, Ordenanza de Pago por Enfermedad.

SECCION 22. CLASIFICACION Y SALARIOS DE LOS EMPLEADOS

A. Las siguientes clasificaciones de trabajo aplicaran sin importar si el trabajo es lavado en seco o lavado-húmedo:

1. Empleados generales de producción
2. Lavaderos y Secadores
3. Departamento Leads
4. Personal de Limpieza

B. Los Empleados en las clasificaciones mencionadas anteriormente recibirán las tasas de salarios fijadas en el Apéndice A adjunto, que está completamente incorporado por referencia en este Acuerdo.

C. Asignaciones de trabajo. Todos los empleados en cualquier departamento mencionado anteriormente deberán desempeñar todas las tareas de trabajo asignadas a tal departamento. Cualquier empleado cambiado temporalmente de una clasificación mas alta a una más baja será pagado a la tasa de la clasificación mas alta, y cualquier empleado temporalmente cambiado de una clasificación mas baja a una clasificación mas alta deberá ser pagado a la tasa más alta durante el tiempo trabajado en esa clasificación. Todo el personal de Servicio, regularmente asignado a trabajar en todos los departamentos, recibirá la tasa de salario establecida para la clasificación más alta, o el trabajo desempeñado por el empleado.

D. Comité de Clasificación. En caso de que un trabajo no cubierto por ninguna de las clasificaciones anteriores es introducido por el Empleador, el trabajo será sometido a un Comité de Clasificación para la determinación de la clasificación apropiada y la tasa de salario del trabajo. El Comité de Clasificación estará compuesto de dos (2) representantes del Empleador y dos (2) representantes de la Unión. El Comité se reunirá dentro de diez (10) días siguientes a la notificación que un nuevo trabajo será establecido y sus resultados, por voto mayoritario, será obligatorio para ambas partes. Si no se llegara a una mayoría de votos se autorizará a cualquiera de las partes a proceder inmediatamente a arbitración, de acuerdo con los procedimientos fijados en la Sección 12 de este Acuerdo.

Antes del establecimiento de una tasa de salario por el Comité de Clasificación, el empleado será pagado salarios como sean determinados por el Empleador. Cualquier tasa mínima determinada por arbitración será retroactiva a la fecha en que la disputa de la clasificación fue sometida a la Arbitración para su resolución.

E. Nada de lo contenido aquí será considerado como exigencia al Empleador de establecer un jefe de cualquier departamento anotado en el Párrafo A de esta Sección, sin embargo, que cuando solo un (1) empleado es contratado en la lavandería, ruta o terminado de bultos o departamento de ropa sucia, el empleado recibirá la tasa de salario de jefe.

F. Trabajo Por Pieza. Cualquier cosa relacionada a trabajo por pieza es una violación de este Acuerdo, provisto, sin embargo, que la Unión y el Empleador podrán acordar mutuamente en la adopción de planes de incentivos durante la vigencia de este Acuerdo.

G. Aprendices. Un periodo de entrenamiento de no más de noventa (90) días podrá ser establecido para empleados nuevos que no hayan trabajado en la lavandería como miembros del Local 75 durante los treinta y seis (36) meses anteriores a su más reciente fecha de contratación. A estos nuevos empleados se les pagara el noventa por ciento (90%) de su tasa de clasificación por los primeros noventa (90) días hábiles de empleo; y de allí en adelante la tarifa completa.

H. Salarios. Empleados contratados en cumplimiento a este Acuerdo serán pagados los salarios fijados en el Apéndice A. del presente.

RENUNCIA DE LA ORDENANZA DE COMPENSACION MINIMA DE SAN FRANCISCO

La Compañía y la Unión acuerdan que todas y cada una de las provisiones de la Ordenanza de Compensación Mínima de San Francisco (Código Administrativo de San Francisco, Capitulo

12P) no se aplica para los empleados cubiertos por este Acuerdo. Esta sección tiene la intención de constituir la “renuncia explícita” como esta descrito por el Código Administrativo de San Francisco, Sección 12P.10.

SECCION 23. DERECHOS DE LA GERENCIA

Excepto como este limitado expresamente por los términos de este Acuerdo, el Empleador retiene todos los derechos de gerencia. El Empleador tendrá el derecho de hacer normas y regulaciones razonables concernientes a los empleados, cuyas normas no entren en conflicto con los términos de este Acuerdo para usar, agregar, eliminar, cambiar y/o de otra manera ejercer control exclusivo y discreción sobre cámaras de seguridad y otros dispositivos de seguridad en o alrededor del lugar de trabajo; para asignar o transferir a sus empleados; para implementar, modificar o eliminar cualquier estándar de producción o trabajo; cambiar el equipo, los métodos, las instalaciones, las áreas de producción o servicio, y los tipos de producción y servicio; para cambiar o interrumpir cualquier procedimiento utilizado en relación con la producción o el servicio; para añadir o reducir el número de turnos; para cambiar los horarios de trabajo y/o el número de horas extraordinarias a trabajar; para determinar los deberes y responsabilidades de cualquier trabajo; determinar las cualificaciones necesarias para cualquiera de los puestos de trabajo que tendrá o puede crear en el futuro; modificar y hacer cumplir una política o políticas de asistencia, tardanza y absentismo.

SECCION 24. CONDICIONES DE TRABAJO

A. Ventilación, Comedores y Vestidores. El Empleador proporcionara adecuada ventilación en los locales en que se realiza el trabajo. El empleador proveerá instalaciones adecuadas para propósitos de cambiarse, que serán cómodas e higiénicas, y también proporcionara comedores necesarios y agua potable para la protección de la salud y el bienestar de los empleados.

El Empleador se compromete a mantener baños limpios, sanitarios con servicios higiénicos y agua caliente.

B. Comité de Seguridad. Un comité de seguridad industrial, con igual representación de la Gerencia y la Union, podrá ser establecido a solicitud de cualquiera de las partes con el fin de considerar las condiciones de seguridad y la aplicación de los requisitos de seguridad.

SECCION 25. SANEAMIENTO Y SEGURIDAD

Salud y Seguridad

A. Generalidades

La compañía adoptara las disposiciones razonables para garantizar la seguridad y salud de sus empleados durante sus horas de trabajo. Tanto la Unión como el Empleador reconocen que hay obligaciones específicas bajo las normas Federales, Estatales y Locales o guías incluyendo aquellas que tratan de comunicación de peligros, y patógenas transmitidos por la sangre. Los empleados serán provistos con información aplicable a la seguridad y salud.

La Compañía notificará al Sindicato de los pasos que tome en caso de que las agencias

gubernamentales locales, estatales o federales declaren un estado de emergencia que afecte las condiciones de trabajo de los empleados. Se entiende que la Compañía y los empleados deben cumplir con cualquier orden establecida como obligatoria por cualquier agencia gubernamental en respuesta a una emergencia declarada.

B. Equipo de Protección

El Empleador pondrá a disposición el equipo apropiado de protección personal sin costo alguno para los empleados excepto en situaciones de daño intencional o negligencia.

C. Protección contra los Patógenos Transmitidos por la Sangre

- (a) El equipo de protección para empleados con alta exposición ocupacional tal como contacto de la piel con sangre u otros materiales altamente infecciosos, será proporcionado por el Empleador y será un equipo apropiado de protección personal adecuado. El Equipo de protección personal será considerado como “apropiado” solo si es resistente a fluidos como sangre u otros materiales potencialmente infecciosos bajo condiciones normales de uso. El Empleador reparará o reemplazará el equipo de protección personal, cuando sea necesario, para mantener su efectividad, sin costo al empleado, excepto en casos de daño intencional, o negligencias. Los guantes desechables (solo un uso) tales como guantes quirúrgicos o de exanimación serán reemplazados tan pronto como se posible cuando estén contaminados o tan pronto como sea posible si están rotos, perforados o cuando su habilidad para funcionar como una barrera se vea comprometida.
- (b) Vacunas. La Compañía ofrecerá las series de vacunas contra la Hepatitis B a todos los empleados con riesgos altos de exposición a sangre dentro de diez (10) días de trabajo a partir de la asignación inicial, a menos que el empleado haya recibido previamente la serie completa de vacunas de Hepatitis B, la prueba de anticuerpos hayan revelado que el empleado es inmune, o la vacuna en contradictoria por razones medicas.

D. Comité Conjunto de Seguridad y Salud

Un Comité Conjunto de Seguridad y Salud será establecido por el Empleador y la Unión, compuesto de tres (3) miembros de la unidad de negociación seleccionados por la Unión, con la condición de que solo de un (1) empleado será escogido de cualquier departamento y otros individuos seleccionados por el Empleador. El Comité será organizado para proveer asistencia en identificar y eliminar potenciales peligros de seguridad en toda la planta. El Gerente General o su designado coordinarán las reuniones del Comité; establecerá la agenda con la participación de los miembros, ayudará con recursos y asistencia técnica; y vigilará de cerca toda documentación incluyendo las actas de las reuniones, actividades y recomendaciones del Comité para garantizar apropiadamente, la resolución efectiva y el cumplimiento con las leyes, regulaciones, provisiones de códigos, políticas/o procedimientos que sean aplicables. Este Comité se reunirá por lo menos una vez al mes y hará mensualmente una gira de seguridad por la planta. Además, los miembros se familiarizarán con el proceso de producción y condiciones de trabajo y harán recomendaciones a la gerencia para mejorar la seguridad y salud en el área de trabajo. El Empleador considerará las recomendaciones del Comité en buena fe.

E. Entrenamientos Relacionados en Seguridad y Salud

El Empleador proporcionara entrenamiento relacionado con la seguridad y salud en el trabajo como es requerido por las regulaciones Federales, Estatales y Locales. Tal entrenamiento se llevara a cabo en intervalos que cumplan con los reglamentos o normas aplicables.

SECCION 26. SOLICITUD DE DONACIONES O CONTRIBUCIONES

No habrá solicitudes de donaciones o contribuciones de caridad o de otro modo, entre los empleados durante la vigencia de este Acuerdo.

SECCION 27. LESIONES EN EL TRABAJO

A. Notificación de lesiones en el Trabajo. Cualquier empleado que sufra una lesión industrial deberá notificar a su supervisor inmediato u otro representante de la gerencia dentro de treinta (30) minutos de ocurrida la lesión. El Empleador referirá a cualquier empleado, que sufra lesiones industriales y requiera la atención médica, a un doctor.

En el caso de un accidente de trabajo donde el empleado es ordenado a no trabajar por el resto de el día, por el doctor mencionado en el Párrafo A de este documento, el empleado será pagado por el resto de su turno programado en ese día.

El Empleador se encargara todas ausencias debido a Incapacidades Industriales de acuerdo a todas las leyes de California que apliquen.

SECCION 28. VENTA, TRANSFERENCIA O ARRENDAMIENTO

A. Obligación de Notificación. El Empleador deberá dar aviso de la existencia de este Acuerdo a cualquier comprador, arrendatario o cesionario de las operaciones cubiertas por este Acuerdo o cualquier parte de este. Tal aviso será por escrito con copia a la Unión a mas tardar en la fecha afectiva de la venta, transferencia, arrendamiento o cesión.

En el caso de que el Empleador venda o transfiera partes a otra planta que esta cubierta por los términos de este Acuerdo, y el Empleador que recibe la parte solicita que empleados sean transferidos con dicha parte, dichos empleados retendrán el derecho de antigüedad de vacaciones acumuladas, siempre que el cambio se realice dentro de un plazo de siete (7) días.

SECCION 29. CORTESIA, RESPETO Y DIGNIDAD

El Empleador y la Unión acuerdan que cada empleado y el representante del Empleador deberán ser tratados con cortesía, respeto y dignidad. El abuso verbal, amenazas u hostigamiento por parte de cualquier empleado o gerente no serán tolerados. La acción disciplinaria se llevará a cabo en una manera profesional.

SECCION 30. DIVERSIDAD ETNICA Y CULTURAL

A. Información de Ingles Como Segundo Idioma. El Empleador se compromete a distribuir información disponible de programas ESL a los empleados y proporcionara espacio en el tablón de anuncios para ese fin.

B. En el caso de que un empleado exprese que él o ella está experimentando dificultad en entender el Ingles en una situación que envuelva una disputa en el piso de la planta, un posible agravio, posible confusión acerca de los deberes y responsabilidades del trabajo, o aclaración necesaria de preguntas que surjan de esta Acuerdo, el podrá solicitar la asistencia de un interprete de su preferencia, siempre y cuando el intérprete se encuentre en las instalaciones.

SECCION 31. ALCANCE Y EFECTO DEL ACUERDO

A. Entendimiento Total de las Partes. Este Acuerdo incorpora total y completamente el entendimiento de las partes y constituye el único y total Acuerdo entre las partes sobre cualquiera y todos los asuntos sujetos a negociaciones colectivas. Ninguna de las partes, durante la vigencia de este Acuerdo, exigirá cualquier cambio ni ninguna de las partes será requerida a negociar con respecto a cualquier asunto, excepto como esta dispuesto en la Sección 22-D y, provisto, además, que nada aquí prohibirá a las partes de cambiar los términos de este Acuerdo por mutuo consentimiento.

B. Acción Ilegal No Requerida. Las partes acuerdan que ninguna de ellas intencionalmente requerirá a la otra a hacer o desempeñar cualquier acto prohibido por ley.

C. Clausula de Salvaguardia. En el caso de que cualquier disposición de este Acuerdo sea considerada ilegal o inválida por razones de que esta en conflicto con Ley Federal o Estatal, dicha ilegalidad o invalidez no afectara el resto de las disposiciones de este Acuerdo. El resto del Acuerdo continuara en plena vigencia y efecto y las partes del presente Acuerdo procederán inmediatamente a negociar y a adoptar una nueva disposición que tome el lugar de la que fue declarada ilegal o invalida.

D. Cambio de ley. Las partes acuerdan que, en caso de un cambio en la ley local, ciudad, estatal o federal que modifique, cambie o pueda afectar de otro modo los términos o condiciones de empleo según lo establecido en este Acuerdo de Negociación Colectiva, las Partes se reunirán inmediatamente para discutir cómo el cambio afecta los términos o condiciones del Acuerdo. Si se pretende que, en ningún caso, se permitirá que dicho cambio en la ley agregue o quite los derechos y privilegios otorgados en virtud de este Acuerdo y que las Partes realicen los ajustes apropiados en los términos de este Acuerdo para lograr ese resultado. Cualquiera de las Partes podrá reabrir el Acuerdo para las negociaciones únicamente en los términos que se vean afectados por el cambio en las leyes locales, municipales, estatales o federales.

SECCION 32. CONTRIBUCIONES POLÍTICAS VOLUNTARIAS

El empleador acepta deducir y transmitir al tesorero de la Junta Conjunta Regional de los Estados Unidos de los Estados Unidos, SEIU Local 75 contribuciones políticas voluntarias la cantidad especificada para cada semana trabajada de los salarios de aquellos empleados que autorizaron voluntariamente tales contribuciones. Estas transmisiones se producirán a más tardar el vigésimo (20) día del mes siguiente, e irán acompañadas de una lista de nombres de aquellos empleados

para quienes se han hecho tales deducciones y el monto deducido por cada empleado.

La Unión se compromete a indemnizar y salvar al Empleador de responsabilidad alguna y todas las reclamaciones, demandas u otras formas de responsabilidad que surjan de las deducciones de dinero por cualquiera de las deducciones antes mencionadas del salario de un empleado. La Unión asume toda la responsabilidad por la disposición de los fondos así deducidos una vez que han sido entregados a la Unión

SECCION 33. TERMINO DEL ACUERDO

Este Acuerdo será efectivo a partir del 1° de enero, 2023, excepto por las disposiciones de este Acuerdo que les hayan sido asignadas otras fechas efectivas, y continuara en vigencia y efecto hasta e incluyendo el 31 de diciembre, 2025, y continuara de allí en adelante de año en año a menos que sesenta (60) días anteriores a, pero no más de noventa (90) días antes del 31 de diciembre 2025, o 1° de enero de cada año subsiguiente, cualquiera de las partes de aviso por escrito a la otra de su deseo de enmendar, modificar o terminar este Acuerdo. En caso de que las negociaciones sobre un nuevo Acuerdo se extiendan más allá de la expiración de este Acuerdo, las Partes acuerdan que todos los términos y condiciones de este Acuerdo permanecerán en vigor hasta que se negocie y celebre un nuevo Acuerdo, o cualquiera de las Partes notifique por escrito no menos de siete (7) días calendario que la prórroga del Acuerdo se rescindirá al final del período de preaviso de siete (7) días.

ALSCO Inc.

**Western States Regional Joint Board,
Local 75**

Por: _____
Oscar Curiel
Gerente General

Por: _____
Maria Rivera
Gerente Regional

Fecha: _____

Fecha: _____

Amador Quintero
Representante

APENDICE A- TASAS DE SALARIOS

	1/01/2022	1ª Nómina Siguiendo Ratificación \$1.00	1/01/2024 \$0.70	1/01/2025 \$0.70
Clasificación de puestos:				
Empleados de producción general	\$17.05	\$18.05	\$18.75	\$19.45
Departamento de Confección		\$18.55	\$19.25	\$19.95
LAVADERO/Operadores de Tambor	\$18.05	\$19.05	\$19.75	\$20.45

Todos los aumentos salariales entrarán en vigor el primer lunes siguiente a las fechas indicadas anteriormente.

Posiciones de Lead recibirán un mínimo de \$0.75 por hora arriba de la posición del empleado.

Los aumentos por hora se harán en todos los departamentos.

Aprendices:

Los Aprendices recibirán tarifas de pago para empezar de acuerdo con lo dispuesto en la Sección 21-G de este Acuerdo. Todos los empleados que trabajarán al momento de la aceptación de este Acuerdo recibirán las tarifas de aumento por hora en todos los departamentos. Los empleados contratados después de la fecha de aceptación recibirán la tarifa de pago por hora en su clasificación de trabajo, como esta anotado en la tabla anterior.

