

ACUERDO

CROTHALL SERVICES

LOCALIZADO EN

ONTARIO LAUNDRY

Cedars Sinai

Y

WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD

WORKERS UNITED

SEPTIEMBRE 1, 2020 – AGOSTO 31, 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

ACUERDO	2
ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO	2
ARTÍCULO 2 – NO-DISCRIMINACIÓN.....	2
ARTÍCULO 3 – AFILIACIÓN SINDICAL.....	2
ARTÍCULO 4 – REPRESENTACIÓN SINDICAL.....	4
ARTÍCULO 5 – SEÑORÍA.....	4
ARTÍCULO 6 – DERECHOS DE LA GERENCIA	6
ARTÍCULO 7 – PARO LABORAL.....	6
ARTÍCULO 8 – DELEGADOS	7
ARTÍCULO 9 – TABLERO DE ANUNCIOS.....	7
ARTÍCULO 10 – HORAS Y HORAS EXTRAS.....	7
ARTÍCULO 11 – SALARIOS Y PRIMAS	9
ARTÍCULO 12 – FERIADOS.....	11
ARTÍCULO 13 – BENEFICIOS DE TIEMPO PAGADO	13
ARTÍCULO 14 – PROCESO DE Agravios	15
ARTÍCULO 15 – PERMISOS DE AUSENCIA	17
ARTÍCULO 16 – DISCIPLINA	19
ARTÍCULO 17 – ALCANCE DEL ACUERDO	20
ARTÍCULO 18 – NOTIFICACIONES	21
ARTÍCULO 19 – SEPARABILIDAD.....	21
ARTÍCULO 20 – VIGENCIA DEL CONTRATO	21
ARTÍCULO 21 – PLAN DE SEGURO Y SALUD	22
ARTÍCULO 22 – PLAN DE JUBILACIÓN.....	24
ARTÍCULO 23 – DEDUCCIÓN DE CUOTAS	24
ARTÍCULO 24 – SUCESOES.....	25
ARTÍCULO 25 – MISCELÁNEOS	25
ARTÍCULO 26 – PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL INMIGRANTE.....	28
ARTÍCULO 27 – ÉTNICA AND CULTURAL DIVERSIDAD	28
ARTÍCULO 28 – RESPETO Y DIGNIDAD	29
ARTÍCULO 29 COOPERATIVA DE CRÉDITO/ DEDUCCIONES TIP DE WORKERS UNITED:.....	29
ARTÍCULO 30 – DESCOMPOSTURAS – PERIODOS INTERMITENTES DE TRABAJO..	29
ARTÍCULO 31 – COMITÉ OBRERO-PATRONAL	30
ARTÍCULO 32 – PERMISO POR LUTO.....	30
ARTÍCULO 33 – LIDERES	31
ARTÍCULO 34—TRANSFERENCIA DE TRABAJO	31
ARTÍCULO 35—ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN.....	31
ARTICULO 36—FONDO DE COMPROMISO CÍVICO DEL SERVICIO INMOBILIARIO..	32
ARTICULO 37- VIGENCIA DEL CONTRATO.....	32
APÉNDICE “A”	34

ACUERDO

Este acuerdo está realizado y celebrado, por y entre Western States Regional Joint Board, WORKERS UNITED (en lo sucesivo denominado como el “Sindicato”) y CROTHALL SERVICES INC., (en lo sucesivo denominado como el “Empleador”)

ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO

Sección 1.1 El Empleador reconoce al Sindicato como el representante único y exclusivo de negociaciones para todos los empleados de producción, servicio de limpieza, de distribución de ropa blanca en Cedar Sinai Hospital empleados por el empleador localizado en el 5410 East Francis Street, Ontario, California; Excluyendo a todos los otros empleados, empleados de oficina, empleados de venta, empleados profesionales, ingenieros, empleados de mantenimiento de planta y equipo, choferes de camiones, empleados confidenciales, guardias y supervisores como son definidos en el Decreto Nacional de Relaciones Laborales. La definición de “empleados de producción y servicio de limpieza” tal como se usa en este significa todas las personas, sin importar el título, clasificación u otra ocupación, se ocupe en cualquier tipo de trabajo procesando o en el manejo de artículos de cualquier clase incluyendo el cuidado del servicio de limpieza de la cuenta de los clientes del Empleador, a excepción de las exclusiones mencionadas anteriormente.

Sección 1.2 La palabra “empleado” en este Acuerdo incluye ambos masculino y femenino pero excluye cualquier persona individual empleada como supervisor.

Sección 1.3 Un supervisor es una persona inmediatamente a cargo de y que dirige el trabajo de los empleados amparados. Un supervisor solo puede desempeñar trabajo de la unidad de negociación en caso de una emergencia o al entrenar personal nuevo.

Sección 1.4 Ningún acuerdo personal con cualquier empleado podrá remplazar cualquiera de las provisiones de este Acuerdo a menos que sea aprobado por el Sindicato.

ARTÍCULO 2 – NO-DISCRIMINACIÓN

Sección 2.1 El Empleador y el Sindicato deberán cumplir con todas las leyes aplicables que prohíban la discriminación de empleo debido a raza, color religión, edad, genero, origen de nacionalidad, preferencia sexual, discapacidad física o mental, condición médica (Tal como lo define la Ley de California) o estatus civil.

ARTÍCULO 3 – AFILIACIÓN SINDICAL

Sección 3.1 Será una condición de empleo que todos los empleados que sean miembros en regla del Sindicato en la fecha de ejecución de este Acuerdo permanezcan miembros en regla y que

aquellos que no sean miembros en la fecha de ejecución de este Acuerdo lo hagan en el 31 día después de la fecha de ejecución de este Acuerdo se conviertan y permanezcan miembros en regla del Sindicato.

Sección 3.2 También será una condición de empleo que todos los empleados contratados en o después de la fecha de ejecución de este Acuerdo se hagan o sigan siendo miembros en regla del Sindicato en el treinta y uno (31) día de haber iniciado dicho empleo.

Sección 3.3 Siempre que el Empleador necesite empleados adicionales para trabajar el Empleador deberá primero notificar al Sindicato y dar al Sindicato veinte cuatro (24) horas para nominar a un solicitante para la posición. El Empleador entonces podrá seleccionar entre el que el Sindicato nominó y el solicitante obtenido de otra fuente dependiendo solamente en su habilidad, y afiliación. Si el Empleador necesitará contratar empleados antes de las 24 horas necesarias para hacer la notificación la compañía notificará al representante Sindical por medio de un correo electrónico y/o llamada telefónica.

Sección 3.4 Al final de cada mes, el empleador deberá notificar al Sindicato por escrito acerca de todos los empleados contratados durante ese mes dando el nombre, dirección y número del seguro social y la fecha de contratación de cada nuevo empleado o recontractación.

Sección 3.5 El Sindicato deberá suministrar y el Empleador deberá entregarles a los empleados nuevos o recontractados las formas de Reconocimiento de Empleo para que las llenen los empleados nuevos o recontractados en el momento que sean contratados o recontractados.

EL Empleador seguirá reconociendo la afiliación al Sindicato, la deducción de cuotas y las autorizaciones de contribución del PAC/PSCEF presentadas al Sindicato en formularios de solicitud de membresía por escrito o mediante autorización de deducción en línea. La Unión continuara presentando al Empleador una lista de miembros que han autorizado la deducción de la nomina y proporcionará al Empleador la verificación de que la deducción de nomina y/o la contribuciones de PAC/PSCEF han sido autorizadas por el empleado solo en caso de que surja una pregunta sobre el estatus de miembro de un empleado.

Sección 3.6 Se le dará al representante del Sindicato y/o delegado quince (15) minutos durante la orientación de nuevos empleados para orientación Sindical.

ARTÍCULO 4 – REPRESENTACIÓN SINDICAL

Sección 4.1 Durante la vigencia de este Acuerdo, el representante autorizado y previamente designado se le permitirá acceso a las instalaciones del Empleador en horas razonables con el propósito de este Acuerdo y de observar las condiciones de trabajo. El Sindicato asignara tales y dichos representantes Sindicales por adelantado y por escrito lo enviará al Empleador.

Sección 4.2 Antes de llegar a las instalaciones, el Representante Sindical deberá tratar de notificar al Gerente General o su designado(a) de la intención del representante de llegar a las instalaciones del Empleador. Inmediatamente al llegar a las instalaciones, el representante deberá anunciar su presencia al Gerente General o su designado(a)

Sección 4.3 El Representante Sindical deberá realizar sus asuntos durante horas normales de trabajo pero no se podrá reunir con un empleado excepto por el delegado de turno a menos que sean en horas de que el empleado no esté trabajando, a menos que dicha reunión sea imposible. El Representante del Sindicato deberá conducirse en todo momento en dicha manera de no crear conflicto con la operación normal de negocios del Empleador.

ARTÍCULO 5 – SEÑORÍA

Sección 5.1 La Señoría se basará en el periodo de empleo continuo con el Empleador. Reducción de la fuerza laboral, descansos, recontrataciones de descansos, asignatura de turnos, días libres y asignaciones de horas extras serán de acuerdo a la Señoría siempre y cuando el empleado con más Señoría califique y cumpla con los requisitos de las obligaciones en la clasificación.

En caso de descansos, el empleado con menos señoría en la clasificación será descansado primero. El empleado descansado podrá desplazar a otro empleado con menos señoría en otra clasificación, si han trabajado en ese puesto y han demostrado que tienen la capacidad. El empleado con más señoría en la clasificación que haya sido descansado será recontratado primero.

Sección 5.2

A. Si dos (2) o más empleados aplican para llenar una vacancia, o en todos los casos de descansos o recontratación de los empleados, los siguientes factores tendrán que ser considerados por el Empleador tal y como son detallados en la Sección “B” de este Artículo al llenar la vacante

o al determinar el orden de los descansos y recontrataciones la cual será por periodo de señoría, conocimiento, habilidad y desempeño.

B. Cuando los factores sean iguales para los empleados que estén solicitando la vacante o al determinar el orden del descanso o recontratación, entonces el periodo de señoría gobernara. Esta Sección se aplicará solo a empleados que hayan completado el periodo de prueba.

Sección 5.3 Si un empleado es temporalmente transferido a una localidad con una tarifa más alta de pago, el empleado entonces tendrá derecho a la tarifa de manera retroactiva a la primera hora. El periodo máximo de una transferencia será de doce (12) semanas. Los Empleados que sean transferidos permanentemente a otra clasificación serán notificados del motivo de dicha transferencia. El Empleador deberá proporcionar por escrito una notificación para dicha transferencia al ser solicitada por el empleado.

Sección 5.4 La Señoría de un empleado se perderá cuando el empleado:

1. Sea despedido por causa justa;
2. Renuncia o finaliza su empleo;
3. No es recontratado dentro de un periodo de doce (12) meses de ser descansado;
4. No regresa a trabajar dentro de un periodo de siete (7) días el calendario de haber sido llamado a trabar después de un descanso, sin embargo, si un empleado no regresa a trabajar por motivo a una buena justificación como una enfermedad seria o por tomar parte en jurado los cuales deben ser verificados una vez se solicite, él/ella podrán mantenerse en la lista de señoría y podrán ser el próximo empleado recontratado si él/ella notifican prontamente al Empleador de su habilidad de regresar del descanso y cumple con los requisitos en el (3) anterior; o
5. Se ausencia de su trabajo por tres (3) días consecutivos laborales sin notificar al Empleador.

Sección 5.5 Empleados bajo periodo de Prueba: Empleados nuevos estarán bajo un periodo de prueba de noventa (90) días del calendario de la fecha de su contratación. Por mutuo acuerdo el Sindicato y el Empleador podrán extender el periodo de prueba de un empleado por treinta (30) días. Un empleado bajo periodo de prueba no tendrá derecho de señoría, pero si acumulara señoría de la fecha de contratación al completar su periodo de prueba. Si dos (2) empleados o más son contratados el mismo día, ambos tendrán la misma señoría.

ARTÍCULO 6 – DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 6.1 El Empleador mantiene, única y exclusivamente, todos los derechos, poderes y autoridad que ejercía o disponía antes de la ejecución de este Acuerdo, excepto como sea expresamente limitado por una provisión explícita de este Acuerdo. Sin limitar la generalidad de lo anterior, los derechos, poderes y autoridad conservados única y exclusivamente por el empleador y sin reducir por este Acuerdo incluyen, pero no se limitan a, los siguientes; el derecho contratar, promover, remover, transferir, descansar y recontratar; asignar y reasignar obligaciones, a determinar horas laborales, asignaturas de turno y días libara; a dirigir la fuerza laboral; de mantener en buen orden y eficiencia; a despedir, suspender, disciplinar, promover o remover empleados; a establecer reglas y regulaciones que no estén en conflicto con este Acuerdo que gobiernen la conducta de los empleados en el tiempo del Empleador y/o la propiedad del Empleador; de establecer estándares y horarios de operaciones; de determinar el tamaño y composición de la fuerza laboral, de determinar, mantener, cambiar, revisar, o discontinuar los tipos de operaciones, métodos, procesos, materiales y equipo a ser utilizado, a discontinuar todo o cualquier parte de sus operaciones; a arrendar, vender, o de otra forma disponer de todo o cualquier parte de la planta o equipo del Empleador; y de aumentar o disminuir las operaciones.

ARTÍCULO 7 – PARO LABORAL

Sección 7.1 No habrá huelgas, cierres patronales, piqueteo, huelgas sentándose, huelgas de enfermedad, huelgas en solidaridad, abandono de empleo, o trabajo lento durante la vigencia de este Acuerdo. El Sindicato acuerda de apoyar por total al Empleador para mantener las operaciones diarias. Si el piqueteo es ocasionado por personas u organizaciones ajenas al Sindicato y es específicamente sancionado y aprobado por las tres (3) siguientes entidades:

- 1) El Concejo Laboral Central de los Condados de San Bernardino y Riverside
- 2) Workers United International Union
- 3) Western States Regional Joint Board Workers United,

Entonces el Gerente de Relaciones Laborales del Empleador y el Gerente Regional del Sindicato se reunirán a discutir la situación dentro de un periodo de (48) horas.

Sección 7.2 - Recurso Judicial: El Empleador podrá inmediatamente instituir el recurso judicial para alcanzar una solución por cualquier violación a este Artículo. Ninguna parte de este Artículo intenta autorizar, o se debe leer como una autorización, medida cautelar que de otra manera no estuviera disponible.

ARTÍCULO 8 – DELEGADOS

Sección 8.1 El Sindicato podrá nombrar tres (3) miembros a la unidad de negociaciones para servir como delegados Sindicales, uno (1) en cada turno. Los delegados sindicales no serán reconocidos por el Empleador hasta que el Sindicato haya notificado al Empleador por escrito de su selección. Los delegados Sindicales tendrán el derecho a recibir quejas de los empleados y de asistir en el ajuste de dichas quejas con el representante de la gerencia apropiado.

Sección 8.2 En el caso que el Empleador quiera despedir a un delegado Sindical tendrá que notificar al Sindicato y al delegado con una (1) semana de anticipación del despido o el equivalente de una (1) semana de pago, a menos que el despido sea por una razón justa especificada en el Artículo 16, sección 2.

Sección 8.3 Los delegados gestionarán los asuntos del Sindicato solamente durante descanso u otras horas en las que no se trabaje. Los delegados tendrán súper señoría cuando haya que hacer descansos por falta de trabajo.

ARTÍCULO 9 – TABLERO DE ANUNCIOS

Sección 9.1 El Empleador tendrá que designar un tablero de anuncios para publicar notificaciones de los asuntos Sindicales referente a reuniones del Sindicato, resultado de elecciones Sindicales y eventos educacionales y sociales del Sindicato. El Tablero de anuncios será de por lo menos dos (2) por tres (3) pies y será colocado en un lugar conspicuo.

ARTÍCULO 10 – HORAS Y HORAS EXTRAS

Sección 10.1 – Semana Laboral Garantizada: Se les garantizará a los empleados treinta y ocho (38) horas a su tarifa promedio de salario.

Sección 10.2 – No Sistemas de Pirámide: No habrá sistemas de pirámide o de duplicación de horas extras o pago prima por las mismas horas trabajadas.

Sección 10.3 – Horas Trabajadas: Solamente las horas trabajadas serán consideradas horas trabajadas para el fin de computar pago de horas extras.

Sección 10.4 –Definiciones:

- A) Un “día laboral” es un periodo de (24) horas que inicia en el mismo momento todos los días. El primer (1er) día de trabajo de la semana inicia en el mismo momento que inicia la semana laboral.
- B) Una “semana laboral” es un periodo de siete (7) días consecutivos, que inicia en el mismo momento cada día.

Sección 10.5 – Horas Extras

A) Excepto cuando lo disponga este Artículo, las horas trabajadas en exceso a las (8) horas en un día laboral o a las (40) horas en una semana laboral serán pagadas a la tarifa de una y media (1 ½) veces la tarifa regular de pago del empleado. Las horas trabajadas en exceso de 12 horas diarias serán pagadas a (2 x) la tarifa regular de pago del empleado. Los empleados tendrán un requisito máximo de cuatro (4) horas de horas extras durante cualquier turno. Esta disposición no impedirá las horas extras voluntarias en exceso de cuatro (4) horas. Una hoja para firmar será publicada en la cual los empleados que se hayan inscrito serán dados preferencia para trabajar horas extras basándose en la señoría y capacidad.

.B) Si el Empleador adopta un horario de (10) horas bajo la opción del Empleador para ciertos empleados, todas las horas trabajadas en exceso a diez (10) horas diarias o cuarenta (40) horas en una semana laboral serán pagadas a la tarifa de una y media (1 ½) veces la tarifa regular de pago del empleado.

C) El Empleador anunciará a los empleados lo más temprano posible en el turno, pero a no más tardar del periodo de almuerzo, si este espera que los empleados tendrán que trabajar horas extras. Horas extras serán asignadas en base a la señoría y basándose en las dificultades personales de los empleados.

Sección 10.6 – Periodos de Descanso: El Empleador permitirá que todos los empleados tomen un periodo de descanso, que en la medida que sea posible será a la mitad de cada periodo de trabajo. El periodo autorizado de trabajo se basará en el número total de horas trabajadas diarias a la tarifa de diez (10) minutos netos de descanso por cada cuatro (4) horas o fracción mayor a esta trabajada. Sin embargo, un periodo de descanso no le autoriza a los empleados que trabajan un total diario de menos de tres y media (3 ½) horas. Cuando ocurran dos (2) o más horas extras de trabajo un descanso de diez (10) minutos será otorgado al final del turno normal de los trabajadores. El periodo de descanso será contado como horas trabajadas las cuales no se deducirán del pago.

Sección 10.7 – Periodos de Almuerzo:

A) Todos los empleados que trabajen por lo menos (5) horas consecutivas de trabajo serán requeridos a tomar media (1/2) hora para almorzar. Ningún empleado será requerido a trabajar más cinco (5) horas consecutivas de trabajo sin comer.

B) Todos los empleados serán requeridos a marcar su salida a y reingreso de su periodo de almuerzo en caso de que el periodo de almuerzo exceda media (1/2) hora, o si el empleado elige salirse del edificio por cualquier motivo durante su periodo de almuerzo.

Sección 10.8 – Ausencias: Un empleado que no se reporte a trabajar deberá notificar a su supervisor por lo menos una (1) hora de anticipación del inicio regular de su turno. Si el supervisor no está disponible, el empleado deberá notificar a Gerente General. Cuando se reporte la ausencia, el empleador deberá describir el motivo. Los empleados no cumplirán con este requisito reportando una ausencia a otro empleado de la unidad de negociaciones.

ARTÍCULO 11 – SALARIOS Y PRIMAS

Sección 11.1 – Tabla de Pago: Las tarifas de pago y las clasificaciones de trabajo para todos los empleados de la unidad de negociaciones son establecidas en el Apéndice A adjunto al mismo.

Sección 11.2 – Pago Diferencial por Turno: En caso que sea necesario que el Empleador establezca más de un (1) turno, el Empleador le pagará a los empleados que trabajen el segundo (2do) turno cinco centavos (5¢) por hora arriba de la tarifa de la clasificación.

Sección 11.3 – Pago por Reportarse a Trabajar:

A) Si se requiere que un empleado se reporte a trabajar y se reporta, pero no se le pone a trabajar o se le da menos de la mitad (1/2) del horario usual de un día de trabajo, él/ella será pagado por la mitad (1/2) del horario usual de un día de trabajo, pero no por menos de tres (3) horas de la tarifa de la clasificación del empleado, a menos que sea previsto de aquí en adelante en el Artículo 30, en caso de descomposturas.

B) Si un empleado es requerido a reportarse a trabajar una segunda vez en un día laboral y se le da menos de dos (2) horas de trabajo, él/ella será pagado tres (3) horas por tiempo y medio (1 ½ x) la tarifa de la clasificación del empleado

Sección 11.4 – Empleados Regulares y de Medio Tiempo:

A) Empleados de tiempo completo son aquellos empleados que rutinariamente trabajan por lo menos treinta (30) horas por semana. Empleados de medio tiempo son aquellos empleados que rutinariamente trabajan menos de diez (10) horas por semana y no reciben los beneficios establecidos en este Acuerdo.

B) El Empleador tendrá que archivar con el Sindicato cada mes, la hoja de los empleados a quienes se les han hechos deducciones, los nombres y trabajos desempeñados por todos los empleados de medio tiempo. Cualquier empleado de medio tiempo que no sea declarado como tal será considerado como empleado de tiempo completo para todos los efectos.

C) Los empleados regulares de tiempo completo serán amparados por todas las condiciones establecidas en este Acuerdo para los empleados regulares de tiempo completo. Feriados, tiempo libre y permisos por enfermedad serán calculados de manera prorrateada para empleados regulares de tiempo completo. Cuando cualquiera de los feriados especificados en este Acuerdo caiga en un día en el cual un empleado regular de medio tiempo sea programado a trabajar, él/ella será pagado por las horas normales trabajadas por él/ella ese día, aunque no se desempeñe ningún trabajo.

D) Nada en este Acuerdo prevendrá que el Empleador establezca un turno de medio tiempo cuando haya un volumen insuficiente de trabajo para operar de manera rutinaria dicho turno de treinta (30) horas semanales.

Sección 11.5 –Conteo de Tiempo:

Registros de tiempo, relojes u otro aparato de registro recibirán mantenimiento de parte del Empleador para que estos indiquen el tiempo correcto del inicio y final de cada día, las horas trabajadas durante el día, y las horas del periodo de pago. Los empleados no deberán registrarse más de siete (7) minutos antes del inicio del turno, ni más de siete (7) minutos después del final del turno, a menos que sean autorizados por su supervisor. Los registros del tiempo utilizados para determinar la cantidad de pago serán archivados por el número de años requeridos por las leyes federales y estatales o por lo menos cuatro (4) años. El Empleador mantendrá un record exacto y total de los motivos de las ausencias por enfermedad y otras.

ARTÍCULO 12 – FERIADOS

Sección 12.1 – Los siguientes días serán observados como días de feriado pagados, sujetos a los requisitos de elegibilidad establecidos posteriormente.

Día de Año Nuevo

Día de los Soldados Caídos

Día de Independencia

Día del Trabajo

Día de Acción de Gracias

Día de Navidad

(1) Día de Feriado flotante

Sección 12.2 – Elegibilidad:

A) Después de completar su periodo de prueba, los empleados de tiempo completo serán elegibles para recibir feriado pagados. Empleados de tiempo completo recibirán (1) día de pago (por cada [8] o diez [10] horas dependiendo su turno normal) por cada feriado, y también recibirán un (1) día libre si la programación lo permite.

B) Empleados en periodo de prueba, temporales, o de turno no son elegibles para pago de feriado. Los feriado serán prorrateados para empleados de medio tiempo.

C) Los empleados no serán elegibles para pago del Día De Los Soldados Caídos o Día De Independencia si ellos están programados a trabajar (1) de esos días y no lo hacen; a menos que haya un buen motivo por dicha ausencia, como, pero sin limitarse a, una enfermedad, fallecimiento en la familia inmediata, etc. El Empleador podrá solicitar prueba de dicha ausencia justificada. Si el Empleador requiere que algunos de sus empleados trabajen en dicho feriado, la compañía estará de acuerdo en: 1) pedir voluntarios por señoría, 2) si no hubiese suficientes voluntarios la compañía lo programará por medio de señoría inversa.

D) Los empleados que no trabajen en el último día programado antes de un feriado y el primer día programado después de un feriado no serán elegibles para que se les pague por el feriado a menos que exista una buena justificación para dicha ausencia como, pero sin limitarse a, una enfermedad, fallecimiento en la familia inmediata, etc. el Empleador ha programado que el empleado este libre el día antes o el día después del feriado etc. El Empleador podrá solicitar una nota medica como prueba de la ausencia justificada.

E) El empleado que este descansado o que este bajo un permiso sin pago no será elegible a recibir pago por el feriado.

F) Todos los empleados elegibles a trabajar en un feriado tal y como son identificados en la A12 sección 12.1 recibirán un día de pago adicional dentro, en el mismo, o después del periodo de pago.

Sección 12.3 – Programación de Feriados:

A) En las semanas donde ocurra un feriado designado, treinta (30) horas (para empleados que trabajen diez [10] horas, y una semana laboral de cuatro [4] días), o treinta y dos (32) horas (para empleados que trabajen ocho [8] horas, y una semana laboral de cinco [5] días) constituirá una semana laboral. Cualquier ocasión que se trabaje en exceso de treinta (30) o treinta y dos (32) horas durante una semana designada como semana festiva será pagado a la tarifa de tiempo y medio (1 ½ x) la tarifa de pago de la clasificación del empleado.

B) El Empleador se reserva el derecho de requerir que los empleados trabajen durante un feriado designado si es necesario para cumplir con las obligaciones del negocio. Sin embargo, el Empleador deberá hacer su mejor esfuerzo para programar el trabajo designado durante el feriado de dicha manera que todos los empleados elegibles trabajen su porción de feriados equitativamente. Otro día libre para sustituir el día será programado por acuerdo mutuo un (1) día antes del feriado, o en el próximo periodo de pago después del feriado o en otro fecha por mutuo acuerdo.

C) Cuando cualquiera de los feriados previamente designados ocurra en un sábado, el viernes anterior a dicho feriado designado será considerado el feriado designado. Cuando cualquier de los feriados previamente designados ocurra en domingo, el lunes después de dicho día designado será considerado el feriado.

E) Los empleados serán pagados por el tiempo no trabajado por cualquiera de los feriados previamente designados a ocho (8) horas 5/40 o diez (10) horas por 4/40 la tarifa de la clasificación del empleado. Si no se trabaja ninguna hora, ningún pago por el feriado será requerido. Sin embargo, si el empleado está de vacaciones el podrá recibir ya sea un día adicional de pago de vacaciones o un día adicional de pago, bajo la discreción del Empleador.

F.) Los empleados que estén ausente durante una semana festiva designada renunciara a su pago de feriado designado a menos que ellos trabajen durante el feriado designado o sean dispensados por el Empleador.

Sección 12.4 – Pago por Feriados

A) Pago por el feriado no se considerará trabajo desempeñado para el propósito de computar primas de horas extras.

B) Tiempo libre con pago por feriados será pagado a la tarifa normal de pago.

C) Los empleados que no son elegibles para pago por feriados recibirán su pago regular por hora por trabajo desempeñado durante un feriado.

D) Scheduling and Payment of Worked Holiday

Si trabaja un empleado en un día festivo señalado, dicho empleado tendrá la libertad de tomar un día sustituto dentro de un 1 período de pago antes del día festivo, o en un 1 período de pago después del día festivo o en otra fecha mutuamente acordado en otra fecha o el empleado puede optar por ser pagado tiempo 1 ½ veces su salario por hora y no tener el día de sustituto. Empleado trabajando en vacaciones señalada se pagará a razón de tiempo una y media (1 ½) su tarifa por hora.

E. A partir del 01 de enero de 2018, días flotantes deben programarse durante el año calendario. Todos los empleados que no han tomado sus días flotantes para 2017 tendrán hasta el 31 de diciembre de 2017 para tomar los días.

ARTÍCULO 13 – BENEFICIOS DE TIEMPO PAGADO

Sección 13.1 VACACIONES

1 año de trabajo = 1 semana de vacaciones

3 años de trabajo = 2 semanas de vacaciones

6 años de trabajo = 3 semanas de vacaciones

14 años de trabajo = 4 semanas de vacaciones

Sección 13.2 El Empleador tendrá que publicar una lista de vacaciones durante los meses de Noviembre y Diciembre y los empleados deberán seleccionar sus vacaciones por señoría. La compañía publicara el calendario de vacaciones antes del 15 de Enero de cada año y deberá actualizar el calendario durante el año. Si un empleado no selecciona como se indica anteriormente, él/ella tendrá que darle al Empleador una notificación con catorce (14) días de anticipación de la fecha de su vacación. Si un empleado notifica correctamente al Empleador le responderá dicha solicitud dentro de un periodo de siete (7) días del calendario de la fecha que la solicitud fue hecha. Sin embargo, aquellos empleados que seleccionen durante Noviembre y Diciembre recibirán preferencia sin importar su señoría.

Sección 13. Article 13.3: Sick

Sección 1 El 1 de enero de cada año, el empleador le proporcionará a todos los empleados que trabajan por 30 o más días dentro de un año con cuarenta 40 horas al año. Un empleado se concede ausencia por enfermedad en la fecha en cual empieza a trabajar; un empleado es elegible para usar enferma pagada después del día 90 de empleo.

Section 2 Las razones que califique para tomar la licencia de enfermedad pagada es para que empleados elegibles cuales son diagnóstico, cuidado o tratamiento de un existente condición o preventivo para sí mismos y los siguientes miembros de la familia: un niño (independientemente de edad o dependencia el estado, incluyendo un hijo biológico, adoptivo o crianza, hijastro, pupilo legal o un niño a quien el empleado se encuentra en loco parentis); un padre de familia (incluyendo un padre biológico, adoptivo o crianza, padrastro o tutor legal del empleado cónyuge del empleado o pareja de hecho registrada o padre que estaba parado en loco parentis cuando el empleado era un menor de edad); un cónyuge; una pareja de hecho registrada; un abuelo; un nieto; y un hermano; y para los siguientes propósitos para un empleado que es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho: a buscar atención médica de lesiones causadas por violencia doméstica, agresión sexual o acecho; obtener los servicios de un refugio de violencia doméstica, programa o centro de crisis de violación como resultado de violencia doméstica, agresión sexual o acecho; para obtener orientación psicológica relacionados con experiencias de violencia doméstica, agresión sexual o acecho; para participar en el plan de seguridad y tomar otras acciones para aumentar la seguridad de más violencia doméstica, agresión sexual o acecho; y para obtener o intentar obtener ningún alivio, incluyendo pero no limitado a, una orden de restricción temporal, orden de restricción permanente u otras medidas cautelares, para asegurar la salud, la seguridad o el bienestar de la víctima o de su hijo.

Sección 13.4 Tiempo Personal Libre (PTO)/Permiso podrá ser utilizado independientemente o combinado con otro tiempo libre si se programa con anticipación.

Sección 13.5 El empleador emitirá cheques por el tiempo libre antes de que se tome el tiempo libre al notificar al Empleador por escrito con dos (2) semanas de anticipación.

Sección 13.6 En las plantas que se trabaje una semana laboral de cuatro (4) días, el día programado regularmente podrá ser trabajador a la tarifa normal y los empleados recibirán diez (10) horas de pago de la tarifa de la clasificación del empleado.

ARTÍCULO 14 – PROCESO DE Agravios

Sección 14.1 – Definición

Un “Agravio” se definirá como una queja del Sindicato o de un empleado que el Empleador ha violado una provisión específica de este Acuerdo. Este proceso de agravios será el único medio de resolver las quejas.

Sección 14.2 – Proceso:

A) Los Agravios serán procesados de acuerdo con el proceso establecido posteriormente.

Paso 1: Un esfuerzo razonable tendrá que ser hecho por la parte del agraviado o del Sindicato para resolver la queja informalmente por medio de una discusión con el supervisor inmediato del empleado. Este requisito deberá ser satisfecho antes de someter una queja por escrita conforme a lo dispuesto en el Paso 2.

Paso 2: Si el agravio no se puede solucionar informalmente, tendrá que ser puesto por escrito y sometido al representante designado del Empleador en un periodo de quince (15) días del calendario después de que haya ocurrido el evento en el cual se basa. El agravio debe de:

- 1) Alegar una violación de una provisión específica en este Acuerdo;
- 2) Listar todas las quejas;
- 3) Establecer las causas fácticas en las cuales se basa el agravio; y
- 4) especificar el alivio que se solicita

Posteriormente, el representante designado por el Empleador y el Sindicato se reunirá a discutir el agravio escrito. Después de la reunión, el representante designado por el empleador contestará al agravio por escrito.

Paso 3: Si la respuesta del Empleador en el Paso 2 no es satisfactoria para el Sindicato, el Sindicato podrá solicitar una reunión con el Gerente General del Empleador o con un Gerente de Relaciones Laborales o su designado dentro de un periodo de diez (10) días de haber recibido la respuesta escrita del Empleador. Si el Sindicato no está satisfecho después de la reunión, entonces podrá someter el agravio a arbitración notificando al Empleador de su intención de hacerlo. Para ser oportuno, dicha solicitud tendrá que ser recibida por el Empleador dentro de un periodo de quince (15) días de la reunión del Paso 3.

Paso 4: Si el agravio no es solucionado al completarse el proceso del Paso Tres, las partes, de acuerdo mutuo podrán referir el asunto a una mediación no vinculante. Dicho recurso tendrá que llevarse a cabo un periodo de treinta (30) días después que el Sindicato haya recibido la respuesta de parte del Gerente General o Relaciones Laborales. El mediador deberá de dictaminar una decisión por escrito dentro de un periodo de quince (15) días. La mediación del agravio consistirá de por lo menos (1) representante del Empleador y por lo menos un (1) representante del Sindicato más un Comisionado nombrado por el Servido Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) que actuará como presidente y mediará la disputa tratando que las partes lleguen a un acuerdo. Dicho proceso se aplicará en caso. La mediación de agravios será gobernado por las siguientes reglas:

1. El agraviado tendrá el derecho a estar presente durante la mediación del agravio;
2. Cada parte tendrá un portavoz principal;
3. Cualquier documento que se presente al mediador será devuelto a la parte correspondiente al finalizar la audiencia;
4. El proceso será de una naturaleza informal y no será vinculante a las partes;
5. Las reglas de Evidencia no aplicarán y no se hará un record formal de la mediación del agravio;
6. El mediador tendrá la autoridad de reunirse por separado con cualquier persona o personas pero no tendrá la autoridad de obligar que se solucione el agravio;
7. Si no se llega a una solución, el mediador tendrá que proporcionarles a las partes con un dictamen consultivo a las 24 horas de la mediación;
8. El mediador deberá de expresar la razón de su dictamen consultivo;
9. El proceso de la mediación del agravio no tendrá la autoridad de alterar o enmendar los términos de este Acuerdo;
10. El Costo del mediador, si hubiese alguno, será compartido equitativamente entre el Empleador y el Sindicato.

En el caso de que el agraviado haya meditado subsecuentemente y decida irse a arbitración, ninguna persona que haya servido como mediador entre las partes podrá servir como arbitrador. Nada dicho o hecho por el mediador podrá ser aludido en la arbitración. Nada dicho o hecho por cualquiera de las partes la primera vez en la audiencia de mediación podrá ser usado en contra de ellos en arbitración.

Paso 5: El siguiente proceso se utilizará si el agravio es sometido a arbitración.

- 1) El Sindicato y el Empleador tratarán de llegar a un acuerdo para designar a un arbitrador. Si ellos no lo logran, el Sindicato someterá una solicitud al Servido Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) de una lista de cinco (5) arbitradores. Después de que se reciba la lista del Servido Federal de Mediación y Conciliación (FMCS), las partes alternadamente eliminarán nombres individuales de esta de la cual el Sindicato eliminará el primer (1er) nombre. El individuo cuyo nombre quede será el arbitrador
- 2) La autoridad del arbitrador se deriva de este Acuerdo y su jurisdicción es limitada a la interpretación y aplicación de sus términos. Él/Ella no tendrá la autoridad de:
 - a) enmendar o modificar cualquiera de las provisiones de este Acuerdo;
 - b) dictar una sentencia sobre cualquiera de los agravios que surjan después de la fecha de cese de este Acuerdo;
- 3) El arbitrador tendrá que emitir una decisión por escrito la cual será definitiva y vinculante para el Sindicato, el Empleador y los empleados de la unidad de negociaciones.
- 4) Los honorarios del Árbitro se compartirán equitativamente entre el Empleador y el Sindicato.

ARTÍCULO 15 – PERMISOS DE AUSENCIA

Sección 15.1 – El empleado no perderá su señoría si el empleado está ausente debido a enfermedad o accidente por periodos cortos tal y como se muestran posteriormente:

1. Después de seis (6) meses de servicio continuo, noventa (90) días laborales.
2. Después de cinco (5) años de servicio continuo, ciento cincuenta (150) días laborales.
3. Después de quince (15) años de servicio continuo, ciento ochenta (180) días laborales.

Sección 15.2 Ningún empleado seguirá acumulando beneficios de vacaciones después de veinte (20) días laborales consecutivos de ausencia.

Sección 15.3 – Enfermedad y/o permiso de ausencia, y/o permiso de maternidad y/o ley de permiso médico y familiar no podrán ser acumulados. Sin importar año de aniversario, dichas ausencias no podrán ser extendidas más allá de los periodos indicados anteriormente.

Sección 15.4 – Un empleado que esté ausente debido a un accidente industrial y/o enfermedad mantendrá su señoría previa y será elegible para ser recontratado de acuerdo con las leyes Federales y Estatales y decisiones judiciales.

Sección 15.5 – Un (1) permiso de ausencia por año de aniversario será otorgado, hasta de quince (15) días laborales sin pago, los empleados que hayan sido empleados por el Empleador por un (1) año o más y quienes puedan probar una razón legítima y justificable tal y como, pero sin limitarse a; enfermedades serias, muerte en la familia inmediata, servicio en un jurado. Un permiso de ausencia no será otorgado conjuntamente con las vacaciones a menos que el empleado le notifique al Empleador lo más pronto posible y puede comprobar que existe un buen motivo y que de hecho ha ocurrido una emergencia que requiere su presencia. Cualquier persona que viole este Artículo podrá ser despedida inmediatamente, suspendida o de otra manera disciplinada.

Sección 15.6. Los empleados que tengan un permiso por enfermedad deberán notificar al Empleador cuando regresaran por lo menos cuarenta y ocho (48) horas antes de regresar a trabajar.

Sección 15.7. Discapacidades causadas o que se atribuyan al embarazo, aborto espontáneo, aborto, nacimiento de un niño, y recuperación del mismo, para todos los propósitos de trabajo serán, discapacidades temporales y serán tratadas como enfermedades o accidentes de acuerdo con el Artículo 25.1 anterior.

Sección 15.8. El Empleador cumplirá con la Permisos Federales y Estatutos Estatales de Permisos Médicos.

Sección 15.9 El Empleador está de acuerdo de otorgar el tiempo necesario libre sin pago a un (1) empleado por instalación designado por el Sindicato para que asista a la convención de Workers United cinco (5) días cada cuarto (4to) año y para que asista a la reunión regional de Workers

United cada dos (2) días por año. El Sindicato le proporcionará al Empleador una notificación con dos (2) semanas de anticipación en cada caso. El Empleador les proporcionará permiso sin pago a empleados adicionales para que asistan dichas convenciones o reuniones regionales si determina que sus requisitos de negocio lo permiten sin problema.

Sección 15.10 Los empleados amparados por este contrato podrán solicitar un permiso debido a un motivo educacional o para organizar solamente. Cualquier solicitud para ese dicho permiso tendrá que hacerse por escrito al Empleador dos (2) semanas antes del permiso, si es aprobado, se programará para que comience. Ningún permiso Sindical podrá exceder ciento cincuenta (150) días del calendario. Todos los permisos para organizar o por motivos educativos deberán ser acordados mutuamente por el Empleador y el Sindicato. Durante dicho permiso el Empleador continuará la señoría del empleado que este con permiso. Hasta dos (2) personas podrán ser otorgadas el permiso al mismo tiempo pero no del mismo departamento o turno si el Empleador tiene más de un (1) turno. El Empleador no tendrá obligación alguna de pagar salarios o beneficios adicionales durante dicho permiso

Sección 15.11 – Servicio en un Jurado: Un empleado llamado a servir en un jurado será excusado del trabajo en los días en los cuales el ella sirva. Prueba de servicio en el jurado podra ser solicitada. El empleado no será pagado por el tiempo libre para servir en un jurado.

Sección 15.12 – Ley de la Familia-Escuela de California: El Empleador le permitirá a padres, abuelos, y guardianes a que partan de su trabajo para participar en las actividades de sus hijos en la escuela o centro de cuidado infantil. El empleado podra tomar hasta (40) horas anuales usando hasta (8) horas mensuales durante cualquier mes del calendario.

ARTÍCULO 16 – DISCIPLINA

Sección 16.1 – Causa Justa: Los empleados que hayan completado su periodo de prueba están sujetos a ser despedidos por una buena causa.

Sección 16.2 – Despido: Un empleado podra ser despedido por un conducta excesiva incluyendo pero sin limitarse a: peleas, posesión de armas peligrosas, deshonestidad, y otras ofensas serias.

Sección 16.3 – Disciplina Progresiva:

- A) Disciplina progresiva será utilizada para ofensas que no asciendan al nivel de ofensas en 16.2
- B) Pasos de Disciplina Progresiva para ofensas de no ausencias/tardanzas serán:
- 1) Orientación Informal, una carta en el archivo.
 - 2) Advertencia por escrito
 - 3) Advertencia por escrito definitiva
 - 4) Terminación/Cese de Empleo
- C) El Empleador enviará todas las acciones disciplinarias al Sindicato dentro de un periodo de cinco días.
- 1) Si ninguna ofensa pasara dentro de un periodo de doce (12) meses después de la advertencia por escrito y/o suspensión disciplinaria, todas las advertencias por escritos serán declaradas nulas e inválidas y serán removidas del archivo del empleado. 2) La disciplina progresiva no se limita a violaciones a la misma regla que se repitan. Por ejemplo, un empleado podrá ser advertido por violar una (1) regla, suspendido por violar otra regla y despedido por violar una tercera (3ra) regla.

Sección 16.4 – Empleados bajo Periodo de Prueba: Empleados bajo el periodo de prueba podrán ser despedidos o disciplinados a discreción del Empleador sin tener que recurrir al proceso de agravios.

ARTÍCULO 17 – ALCANCE DEL ACUERDO

Sección 17.1 – Acuerdo Total: El Empleador y el Sindicato reconocen que durante las negociaciones, las cuales resultaron este Acuerdo, cada parte tuvo y ejerzo su derecho ilimitado y oportunidad de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquiera y todo asunto legal y propio de negociaciones colectivas. Este Acuerdo completamente y en su totalidad incorpora todos dichos entendimientos y Acuerdos y reemplaza todos los Acuerdos anteriores, entendimientos y prácticas anteriores, orales o escritas, expresadas o implícitas. De la misma manera, este Acuerdo solo gobernará toda la relación entre las partes y será la única fuente de cualquier y todo los derechos, los cuales podrán ser afirmados en arbitraje dentro de este o de otra manera.

ARTÍCULO 18 – NOTIFICACIONES

Sección 18.1 – Al Empleador: Notificaciones de parte del Sindicato al Empleador serán enviadas a la siguiente dirección o por correo electrónico:

Gerente Regional Residente

Crothall Laundry Services, Inc.

5410 East Francis Street-Ontario, California 91761

Sección 18.2 – Al Sindicato: Notificaciones de parte del Empleador al Sindicato serán enviadas a la siguiente dirección o por correo electrónico:

Workers United, WSRJB, Local No. 52LOCAL 52, Manager

920 South Alvarado Street-Los Angeles, California 90006

Sección 18.3 – Cambios de Dirección: Si cualquiera de las direcciones mencionadas previamente cambiasen, la parte cuya dirección cambie tendrá que notificar a la otra del cambio de dirección de la dirección mencionada previamente.

ARTÍCULO 19 – SEPARABILIDAD

Sección 19.1 Si cualquiera de las provisiones establecidas en este Acuerdo sean declaradas en conflicto con leyes Estatales o Federales, las estipulaciones restantes permanecerán en vigencia. Si una provisión de este Acuerdo se determina ilegal, las partes inmediatamente negociarán una provisión que la remplace, sin que ninguna parte pueda eliminarla o bloquearla de dicha negociaciones

ARTÍCULO 20 – VIGENCIA DEL CONTRATO

Sección 20.1 Este Acuerdo estará en vigencia a partir de Septiembre 1, 2020 y continuará hasta e incluyendo Agosto 31, 2023 con el entendimiento que ciertas disposiciones económicas específicas serán retroactivas para dichos periodos específicos de tiempo.

ARTÍCULO 21 – PLAN DE SEGURO Y SALUD

Contribución del Empleador El Empleador acuerda a pagar mensualmente por el siguiente Seguro Medio por empleado por año:

9/1/2020	9/1/2021	9/1/2022
\$535	\$535	\$ ser determinado- no excederá el 6%

La Compañía deberá comenzar a pagar seguro medio para las nuevas contrataciones después del 30 día de empleo.

Contribución del Empleado:

La Compañía deducirá la contribución de costo compartido del empleado semanalmente, no excederá el 10% del monto de contribución mensual del que el trabajador es responsable. El costo compartido de la Compañía/Empleado será 90/10.

A) El Empleador deberá cumplir con todos los términos y provisiones del Welfare Trust Fund Indenture y la Pension Trust Fund Indenture.

B) Un empleado elegible con respecto al cual se requiere que se haga contribuciones mensuales significará: cualquier empleado de tiempo completo amparado por este Acuerdo que este empleado por Empleador el primer (1er) día laboral después de haber exitosamente finalizado su periodo de prueba.

C) Si un empleado es recontratado después de un permiso de ausencia aprobada o de haber sido descansado dentro de un periodo de seis (6) meses de su último día de trabajo, contribuciones en su nombre al Welfare Trust Fund y Pension Trust Fund serán pagaderos en el primer (1er) día del mes después de la fecha de su recontratación.

D) Contribuciones al Welfare Trust Fund y Pension Trust Fund (junto con las formas suministradas por el Welfare Trust Fund y Pension Trust Fund para dichos propósitos) serán entregadas por el Empleador a las oficinas del Welfare Trust Fund y Pension Trust Fund

localizadas en el 920 S. Alvarado Street, Los Angeles, California 90006, o cualquier otro lugar designado por el fideicomisario del Welfare Trust Fund y Pension Trust Fund.

E) Las contribuciones deben de ser hechas antes del décimo (10º) día del mes por el cual el pago está pendiente. Pagos no recibidos por completo antes del veinteavo (20º) día del mes serán considerados morosos y estarán sujetos a un monto igual o mayor al interés de la contribución no pagada a la tarifa más alta permitida por ley, o a daños y perjuicios del veinte por ciento (20%) del monto de las contribuciones.

Esta cantidad será debido y pagable al Welfare Trust Fund y Pension Trust Fund por el Empleador al día inmediatamente después de la fecha en la cual la contribución o contribuciones se hicieron morosas y será de además de dicha contribución o contribuciones; siempre y cuando, sin embargo, el Fideicomisario dispense el pago por daños líquidos, y otra porción del mismo, en casos particulares y por una causa buena satisfactoria al fideicomisario.

F) Si una demanda es hecha por los Fideicomisarios para recolectar las contribuciones los Fideicomisarios o el Welfare Trust Fund y/o Pension Trust Fund tendrán derecho a las contribuciones no pagadas; interés, en las contribuciones no pagadas; o daños líquidos, lo que sea mayor, honorarios legales razonables; costos de la demanda; y otros dichos alivios legales y equitativos como lo considere apropiado una corte.

G) Después de una solicitud razonable del Fideicomisario, el Empleador tendrá que poner disponible dicho libro, records, y reportes como lo considere apropiado el auditor del Fideicomisario para determinar que el Empleador ha hecho las contribuciones requeridas. En caso que los Fideicomisarios determinen que el Empleador no ha hecho las contribuciones requeridas, ellos podrán cargar al Empleador el monto de la auditoria. En caso que el Empleador no haga las contribuciones en el momento que están deben pagarse, el Fideicomisario deberá tomar cualquier acción que ellos consideren apropiada. Si el Empleador esta delinciente en los pagos de su contribuciones, el Sindicato podra, después de una notificación por escrito de setenta y dos (72) horas de dicha morosidad, tomar cualquier acción legal necesaria, incluyendo el derecho de archivar el agravio o el derecho de atacar y colectar dicha contribución; junto con interés o daños líquidos, sin importar cualquier otra clausula en este Acuerdo.

ARTÍCULO 22 – PLAN DE JUBILACIÓN

Sección 22.1 El Empleador deberá de contribuir al Laundry y Dry Cleaning Workers Pension Trust Fund (en lo sucesivo denominado como el “Pension Trust Fund”) a partir de y retroactivo a junio 1, 2021 la suma de setenta y siete dólares con treinta y seis centavos (\$77.36) por mes por cada empleado elegible. El plan de jubilación permanecerá igual con el pago adicional de rehabilitación.

El Empleador deberá de contribuir al Laundry y Dry Cleaning Workers Pension Trust Fund (en lo sucesivo denominado como el “Pension Trust Fund”) a partir de y retroactivo a junio 1, 2022 la suma de ochenta dólares con ochenta y ocho centavos (\$80.88) por mes por cada empleado elegible. El plan de jubilación permanecerá igual con el pago adicional de rehabilitación.

El Empleador deberá de contribuir al Laundry y Dry Cleaning Workers Pension Trust Fund (en lo sucesivo denominado como el “Pension Trust Fund”) a partir de y retroactivo a junio 1, 2023 la suma de ochenta y ocho dólares con cincuenta y siete centavos (\$84.57) por mes por cada empleado elegible. El plan de jubilación permanecerá igual con el pago adicional de rehabilitación.

ARTÍCULO 23 – DEDUCCIÓN DE CUOTAS

Sección 23.1 El empleador deberá deducir del pago de todos los empleados amparados por este Acuerdo todas las cuotas, cuotas de iniciación y de re-iniciación; al recibir autorización por escrito de cada miembro para dichas deducciones. Dichas deducciones deben ser enviadas al Secretario Tesorero del Sindicato a no más tardar del décimo (10º) día de cada mes para el cual las deducciones fueron hechas.

Sección 23.2 En cualquier demanda entablada por el Sindicato en contra del Empleador para coleccionar las cuotas Sindicales, cuotas de iniciación y re-iniciación que el Empleador retuvo de los salarios de los empleados, el Sindicato tendrá el derecho de recuperar las cuotas y tarifas, e intereses sobre el monto recuperado, honorarios legales razonables y costos de la demanda.

Sección 23.3

El Sindicato se compromete a indemnizar y eximir al Empleador de cualquier daño, reclamo, demanda, u otra forma de responsabilidad que surja por la deducción de dinero de cuotas Sindicales, tarifas y tasaciones del salario de los empleados. El Sindicato asume toda la

responsabilidad de la disposición de los fondos deducidos una vez estos hayan sido entregados al Sindicato.

ARTÍCULO 24 – SUCESOES

Sección 24.1 En caso de que el Empleador venda, asigne, o de otra manera transfiera la planta, el Empleador avisará al Sindicato por escrito y notificará al comprador de la existencia de este Acuerdo.

ARTÍCULO 25 – MISCELÁNEOS

Sección 25.1 – Incentivos – Trabajo por Pieza: Si el Empleador instituye un programa de trabajo por pieza, contactara al Sindicato y se reunirá para consultar con el Sindicato acerca de los efectos del plan.

Sección 25.2 – Sanidad, Seguridad y Ventilación: El Empleador y el empleado deberán observar todas las leyes Federales, Estatales y locales, ordenanzas y regulaciones con respecto a los baños, sanitación, ventilación segura y otras condiciones de trabajo. Un botequín de primeros auxilios tendrá que permanecer a mano en todo momento, completo con todo el equipo necesario para el uso de los empleados.

Sección 25.2.1 – Comité de Seguridad: El Empleador formara un comité de Seguridad dentro de las instalaciones. El comité estará formado de representantes designados por el Empleador y por el Sindicato para reunirse por lo menos mensualmente para investigar y revisar los records de Salud y Seguridad, condiciones y prácticas.

El comité deberá de hacer recomendaciones constructivas al Empleador para eliminar condiciones no saludables o practicas inseguras. No será una violación de este Acuerdo de que un empleado se abstenga a desempeñar el trabajo asignado a él o ella cuando el trabajo exponga a dicho empleado a un peligro que presente un peligro real de muerte o de una lesión serio a él o a ella.

25.2.2. De manera de establecer un ambiente libre de accidentes laborales, los empleados amparados por este Acuerdo deberán de seguir todas las reglas de seguridad y regulaciones.

25.2.3. Empleados no autorizados no trataran de quitar objetos que se hayan quedado trabadas en el planchador mientras estaba en uso. Los siguientes procesos deberán respetarse:

1. El Planchador será parado
2. un empleado autorizado será designado en cada equipo de planchado.
3. Solo el empleado autorizado podra quitar objetos que se hayan quedado trabados.

25.2.4 El Empleador hará provisiones razonables para asegurarse de la seguridad y salud de sus empleados durante sus horas de trabajo.

Sección 25.3 – PROTECCIÓN DE ESTRÉS TÉRMICO. El Empleador proporcionará el hielo adecuado, fuentes de agua limpia o botellas con agua fresca y vasos limpios para que los empleados los usen, en clima caliente, el Empleador también les proporcionará una bebida como Gatorade en cantidades adecuadas. El Empleador continuará tomando los pasos necesarios para reducir el riesgo de Estrés Térmico y considerará las recomendaciones proporcionadas por el Comité de Seguridad y Salud.

Sección 25.4 –SANIDAD: Los baños contarán con luz apropiada, espejos y alfombras y estarán equipados con todas las necesidades. El Empleador y los empleados acuerdan en cooperar y mantener los baños libres de objetos amontonados y en condiciones higiénicas. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, de almuerzo y periodos de descansos, a menos de que se necesite cerrarlos temporalmente para reparaciones, limpieza o remodelación. Instalaciones para lavarse las manos serán accesibles para los trabajadores.

Sección 25.5 – ERGONOMÍA: El Empleador tomará medidas razonables para lidiar con asuntos ergonómicos se surjan.

25.5.1. El Empleador deberá cumplir con todas las leyes Federales, Estatales, y locales, y regulaciones de Salud, Sanidad y Seguridad.

25.5.2 Los empleados serán proporcionados con la información de salud y seguridad pertinente, y el Empleador proveerá entrenamiento apropiado de salud y seguridad a sus empleados. Todas las lastimaduras sin importar que tan pequeñas, deban ser reportadas inmediatamente por el empleado a su supervisor inmediato.

Sección 25.6 – UNIFORMES: El Empleador acuerda a proporcionar, lavar y/o limpiar sin costo a los empleados, cualquier uniforme o vestimenta diseñada por el Empleador para los empleados a ser usada durante horas de trabajo. Cuando sea requerido por la ley o regulación, el Empleador proporcionara guantes, máscaras y otra vestimenta proyectiva a los empleados que manejen materiales sucios/contaminados de hospitales, sanatorios, hogares de ancianos u otras instalaciones similares, y proveerá botas cuando lo soliciten los empleados en el área del departamento de lavado. Si un empleado se le entrega dicho equipo, y el empleado no lo usa o no desecha dicho equipo como lo señala la póliza del Empleador, él/ella será sujeto a disciplina hasta incluyendo el despido.

Los Empleados que cesen su empleo deberán regresar todos los dichos uniformes y/o propiedad del Empleador la cual se les fue confiada a ellos o se le permitirá al Empleador a deducir el valor razonable de dichos uniformes o propiedad de su cheque de pago.

Sección 25.7 – Normas de Trabajo: Las normas y regulaciones para conducir el negocio que el Empleador considera necesarias y debidas, y las cuales no están en conflicto con los términos de este Acuerdo serán respetadas por todos los empleados.

Sección 25.8 – Inspección de Records: Si una controversia o queja surge referente a salarios, horas u otra compensación de un empleado, el Empleador podrá someter el original y todos los records necesarios del caso en controversia incluyendo una lista de empleados a un empleado Sindical dentro de un periodo de cinco (5) días de haber recibido la solicitud.

Sección 25.9 – Condiciones de Trabajo Pre-Existentes y Beneficios: Ningún empleado sufrirá por motivo de este Acuerdo reducciones en salario o condiciones de trabajo más altas o favorables de aquellos que se establecen en este, si dichas condiciones existieron antes de la ejecución inicial de este cuerdo.

Sección 25.10 – Fecha de Pago: Los salarios deberán ser pagados semanalmente mente en dinero o cheque negociable en un día fijo de la semana y dentro de un periodo de una semana del fin del periodo de pago. En el día de pago, el Empleador deberá distribuir los cheques antes que los empleados marquen su última salida del día.

Los empleados pueden solicitar un informe cada mes mostrando su acumulación de vacaciones.

ARTÍCULO 26 – PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL INMIGRANTE

Sección 26.1. Ningún empleado amparado por este acuerdo experimentará una pérdida en señoría, compensación o beneficios al someter cambios legalmente documentados a su nombre y/o seguro social.

En caso que un empleado tenga un problema con el derecho de un empleado a trabajar en los Estados Unidos después de haber concluido el periodo de prueba el Empleador deberá notificar al Sindicato por escrito antes de tomar cualquier acción y a solicitud del Sindicato, recibido por el Empleador dentro de cuarenta y ocho (48) horas de la notificación del empleado al Sindicato el Empleador acuerda reunirse con el Sindicato a discutir la naturaleza de los problemas para ver si se puede llegar a una resolución.

En caso de que un empleado no esté autorizado para trabajar en los Estados Unidos después de concluir el periodo de prueba y se le ha cesado el empleo por esa razón, el Empleador acuerda dar tratamiento preferencial de recontractación al empleado si el empleado suministra documentación apropiada de trabajo dentro del periodo de un (1) año de la terminación.

ARTÍCULO 27 – ÉTNICA AND CULTURAL DIVERSIDAD

Aunque el inglés es el idioma primario en el lugar de trabajo, el Empleador reconoce el derecho de los Empleados de usar el lenguaje de su elección entre ellos mismos en el trabajo. El Empleador cooperará con el Sindicato en el desarrollo de un programa de inglés como segundo idioma para los empleados del Empleador. El programa incorporará materiales para ayudar a los empleados a cumplir con los requisitos del examen de ciudadanía, así como también materiales para ayudar a los empleados a aprender vocabulario relacionado. El programa se realizará en una localidad de mutuo acuerdo.

Si un empleado expresa que él/ella está experimentando dificultades para entender el inglés en una situación que involucre una disputa en el piso de producción, un posible agravio, una confusión acerca de obligaciones y responsabilidades laborales, una aclaración necesaria de las provisiones de este Acuerdo, el empleado podrá solicitar asistencia del interprete que escoja, de una lista de intérpretes aprobados siempre y cuando dicho interprete se encuentre en las instalaciones.

ARTÍCULO 28 – RESPETO Y DIGNIDAD

El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado y representante del Empleador será tratado con dignidad y respeto. Abuso verbal, acoso, o amenazas por gerentes o supervisores, o representantes Sindicales no serán tolerados. La disciplina a los empleados no será administrada frente a otros miembros de la unidad de negociaciones, a menos en dichos casos (i) cuando un empleado solicite un testigo o un representante Sindical o (ii) cuando sea necesario proteger la seguridad personal o la propiedad de los Empleados o del Empleador directamente o (iii) donde sea necesario que otro empleado traduzca y ese tenga el permiso del individuo receptor de la disciplina. La disciplina debe ser administrada de una manera profesional.

ARTÍCULO 29 COOPERATIVA DE CRÉDITO/ DEDUCCIONES TIP DE WORKERS UNITED:

El Empleador deberá deducir y transmitir al tesorero de Wokers United – Comité de Campaña Tip la cantidad especificada por cada semana trabajada de los salarios de esos empleados que voluntariamente autorizan dichas contribuciones por lo menos 14 días antes del próximo periodo de pago, en las formas suministradas con ese propósito por Wokers United – Comité de Campaña. Esas transmisiones deberán llevarse a cabo a no más tardar del treinta (30) de cada mes, y serán acompañadas por una lista de nombres de aquellos empleados a quienes dichas deducciones se les ha hecho y la cantidad deducida de cada empleado.

El Empleador acuerda a facilitar voluntariamente las deducciones para que los miembros del Sindicato puedan participar en varios programas de beneficios como en el Plan de Seguro de Vida y cooperativa Sindical auspiciadas por Workers United. El Empleador accede a deducir y remitir a varios de los planes el dinero que han autorizado los miembros por escrito para que se les deduzca por participar en el plan.

ARTÍCULO 30 – DESCOMPOSTURAS – PERIODOS INTERMITENTES DE TRABAJO

Sección 30.1 No habrá ningún periodo intermitente de desempleo durante un (1) día excepto durante descomposturas. En casos de descomposturas, los empleados deberán ser remunerados por el día de la descompostura a menos que se les ordene a marcar su salida, y si se les ordena regresar

a trabajar a una hora designada y las reparaciones no están listas, ellos deberán ser remunerados desde el tiempo que se les ordeno regresar a trabajar hasta el momento que inicie el trabajo.

Sección 30.2 Una “Descompostura” será definida como la inhabilidad del Empleador de operar su planta debido a condiciones fuera del control del Empleador; tal y como; pero sin limitarse a; un acto de Dios, una escasez de combustible o de electricidad, falta de suministros, terremoto, inundación, motín, funcionamiento defectuoso de equipo, un acto del Gobierno o causa similar.

Sección 30.3 A los empleados se les pida que permanezcan en las instalaciones del Empleador, o que se les pida que estén listos al punto que su tiempo no se puede usar como propio, serán pagados por dicho tiempo a su tarifa regular de pago por hora.

ARTÍCULO 31 – COMITÉ OBRERO-PATRONAL

Sección 1. El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado y representante del Empleador debe de ser tratado con dignidad y respeto.

No se deberá disciplinar a los empleados delante de otros empleados de la unidad de negociaciones.

Para fines y con miras de tratar esta Sección y discutir otras áreas de preocupación mutua, cada planta deberá de establecer un Comité Obrero-Patronal compuesto de números iguales escogidos por el Empleador y por el Sindicato el cual deberá de reunirse mensualmente para discutir asuntos de preocupación mutua incluyendo, pero sin limitarse a, tomar paso para aumentar el respeto mutuo y crear el ambiente más positivo de trabajo posible.

Sección 2. Por este medio se establece el comité obrero patronal. El comité podra ser llamado al orden por el Sindicato o el Empleador. Los miembros permanentes del comité serán los representantes del Sindicato Local y el Empleador.

Sección 3. Se acuerda y se entiende que este Comité actúa en una capacidad consultiva y que no tiene la autoridad de cambiar, modificar, o añadir a este Acuerdo.

ARTÍCULO 32 – PERMISO POR LUTO

En caso de que fallezca un miembro de su familia inmediata se permitirá un máximo de tres (3) días libres consecutivos de trabajo con goce de pago para que usted pueda asistir al funeral y ayudar con los preparativos del funeral. Permiso pagado de luto no deberá excederse a tres (3) días consecutivos laborales, excepto cuando la distancia exceda a 500 millas del lugar de empleo, en

dicho caso el total de pago por el permiso funeral no excederá a cinco (5) días consecutivos laborales

Familia inmediata incluye los padres del empleado, padrastros, cónyuge, suegros actuales, pareja doméstica, hijos, hijastros, hermano, hermana, hermanastros, abuelos, e hijos de la pareja doméstica del empleado.

ARTÍCULO 33 – LIDERES

Líderes no desempeñaran la mayoría de las obligaciones de un supervisor. Si la mayoría de los empleados en el equipo del líder solicitan que la gerencia lo haga, entonces la posición de Líder será publicada para licitación competitiva de acuerdo con este Acuerdo la Gerencia determinaría si el número de líderes es necesario.

ARTÍCULO 34—TRANSFERENCIA DE TRABAJO

Ningún empleado será descansado como resultado de que el Empleador transfiera trabajo excepto cuando: (1) La transferencia del trabajo ha sido adquirida durante los noventa (90) días anteriores; (2) El trabajo transferido debido a los requisitos específicos del cliente, y el Empleador trate de buscar trabajo que le reemplace (3) Trabajo transferido como el resultado a una descompostura o reparación de equipo por un periodo necesario para poder reemplazar o reparar el equipo.

El Empleador notificará al Sindicato acerca de cualquier transferencia de trabajo que resulte en descansos de una (1) semana antes del descanso.

En el caso de un descanso por transferencia de trabajo a las instalaciones de La Mirada, las vacantes creadas en La Mirada serán primero ofrecidas a los empleados descansados y los dichos empleados que acepten el trabajo no sufrirán una reducción en la tarifa de pago ni pérdida al derecho de vacaciones.

En el caso que el trabajo sea transferido debido a una dificultad financiera, definida como una mayoría de cuentas en un margen negativo, la gerencia acuerda a reunirse y hablar con el Sindicato antes de transferir trabajo que conlleve a descansos.

ARTÍCULO 35—ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN

El Empleador podrá desarrollar y aplicar estándares razonables. Estándares existentes del trabajo continuaran a menos que haya habido cambios en el método, manera, equipo o condiciones, incluyendo requisitos de seguridad, del trabajo. En dicho caso, el Empleador notificará por escrito al Sindicato 30 días antes de nuevos estándares, explicando que métodos, de qué manera,

equipo o qué condiciones han cambiado y entregando toda la documentación que apoye esos cambios. El Empleador permitirá que el Sindicato inspeccione el trabajo con su propio experto, sujeto a la aprobación del Gerente General. Si no hubiese un acuerdo acerca del estándar apropiado, el Sindicato podrá archivar un agravio el cual será acelerado a una arbitración vinculante y definitiva.

ARTICULO 36-FONDO DE COMPROMISO CÍVICO DEL SERVICIO INMOBILIARIO

El Empleador se compromete a deducir y transmitir al tesorero de Workers United WSRJB, SEIU Local 52 Property Service Civic Engagement Fund (PSCEF) la cantidad especificada por cada semana trabajada a partir de los salarios de aquellos empleados que voluntariamente autorizaron dichas contribuciones. Esta transmisión se producirá a más tardar el veinte (20) día del mes siguiente, y irá acompañada de una lista de los nombres de los empleados para los que se hayan realizado dichas deducciones y del importe deducido por cada empleado.

El Sindicato 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 de la paga de un empleado. El Sindicato asume toda la responsabilidad por la disposición de los fondos así deducidos una vez que han sido entregados al Sindicato.

ARTICULO 37- VIGENCIA DEL CONTRATO

Este acuerdo entrará en vigor el 1 de septiembre de 2020, y permanecerá vigente hasta el 31 de agosto de 2023, y de uno año a otro a partir de entonces, a menos que se notifique por escrito los sesenta (60) días antes del día de vencimiento, por cualquiera de las partes, que dicha parte tiene la intención de rescindir, modificar, o emendar este Acuerdo en la fecha de vencimiento.

CROTHALL SERVICES.

WESTERN STATES REGIONAL

a Division of Compass Group, USA, Inc

JOINT BOARD Workers United
SEIU LOCAL NO. 52

Michalle Thompson,
Labor Relations

Maria Rivera,
Regional - Manager

Date Signed: _____

Date Signed: _____

Guadalupe Renteria, General Manager

Date Signed: _____

APÉNDICE "A"

Clasificación	1/1/2020	9/1/2020	9/1/2021	9/1/2022
Hourly Increas/ Aumento por Hora	\$0.40	\$1.40	\$1.30	\$0.50
Lead/ Líder	\$14.05	\$15.45	\$16.75	\$17.25
Weigh Master/ Encargado del Peso	\$13.35	\$14.75	\$16.05	\$16.55
Washroom/Dryer/CBW Department Cuarto de Lavado, Secador, Departamaneto CBW	\$13.35	\$14.75	\$16.05	\$16.55
Janitorial/ Servicio de Limpieza	\$13.20	\$14.45	\$15.75	\$16.25
Soil Sort/ sorteador de prendas sucias	\$13.25	\$14.65	\$15.95	\$16.45
All Other Production Employees / Todos los otros empleados de producción	\$13.05	\$14.45	\$15.75	\$16.25
		9/1/2020	9/1/2021	9/1/2022
		\$2.00	\$0.20	\$0.20
Cedar Sinai	\$13.55	\$15.55	\$15.75	\$15.95

Empleados recibirán el más alto de la tarifa o el aumento.

El empleador cumplirá con el salario mínimo de federal, estado, ciudad. o condado.

El salario anterior permanecerá por encima de los mencionados salarios mínimos

Esto será aplicable para salarios inicialé y para todos los empleados que actualmente están sobre las tarificas de inicio.

Leads serán pagados \$1.00 por hora más de la tarifa base establecida.