

Acuerdo de Negociación Colectiva

Por y entre

DOMESTIC LINEN SUPPLY CO.

Los Angeles (213) 747-6226
Farmington Hills (248) 737-2000

Y

Western States Regional Joint Board

(213) 385-0271

Duración del Acuerdo

Junio 17, 2019

Hasta

Junio 18, 2022

EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES UNA TRADUCCIÓN DEL INGLÉS AL ESPAÑOL, CON EL FIN DE QUE LOS EMPLEADOS CUBIERTOS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TENGAN ACCESO A SUS CLÁUSULAS. SIN EMBARGO, PARA EFECTOS DE SU INTERPRETACIÓN LEGAL EXACTA Y EN CASO DE DESAVENENCIAS INTERPRETATIVAS, DEBERÁ RECURRIRSE DIRECTAMENTE AL ORIGINAL EN INGLÉS.

INDICE

	PAGINA	
Articulo 1	Afiliación a la Unión	3
Articulo 2	Despidos	3
Articulo 3	Jurisdicción	4
Articulo 4	Incentivos – Trabajo por Pieza	4
Articulo 5	Beneficios y Condiciones de Trabajo Pre- existentes	4
Articulo 6	Higiene, Seguridad, y Ventilación	5
Articulo 7	Uniformes	7
Articulo 8	Reglas de Trabajo	7
Articulo 9	Derechos de la Gerencia	7
Articulo 10	Donaciones de los Empleados	8
Articulo 11	Inspección de Registros	8
Articulo 12	Visitas	8
Articulo 13	Deducción de Cuotas	8
Articulo 14	Tablero de Anuncios	9
Articulo 15	Sucesores	9
Articulo 16	Horarios de Trabajo y Horas Extras	9
Articulo 17	Registro de Tiempo	10
Articulo 18	Turnos	11
Articulo 19	Llamados	11
Articulo 20	Semana de Trabajo Garantizada	11
Articulo 21	Empleados Regulares y Tiempo Parcial	12
Articulo 22	Día de Pago	12
Articulo 23	Días Festivos	12
Articulo 24	Vacaciones	14
Articulo 25	Permisos de Ausencia por Enfermedad y Maternidad	15
Articulo 26	Antigüedad	17
Articulo 27	Transferencias	17
Articulo 28	Delegados Sindicales	18
Articulo 29	Períodos de Descanso	18
Articulo 30	Averías – Periodos Intermitentes de Inactividad	18
Articulo 31	Diversidad Étnica y No a la Discriminación	19
Artículo 32	Salarios	20
Articulo 33	Procedimiento de Quejas	20
Articulo 34	Huelgas, Cierres Patronales y Piquetes	21
Articulo 35	Planes Médicos, de Vida, Recetas Médicas, Dental y de Visión	21
Articulo 36	Plan de Ahorros para Jubilación	22
Articulo 37	Permiso por Funeral	22
Articulo 38	Tiempo Libre Pagado	22
Articulo 39	Comité Obrero-Patronal	23
Articulo 40	Protección de Trabajadores Inmigrantes	23
Articulo 41	Clausula General de Reserva	25
Articulo 42	Duración del Acuerdo	25
Articulo 43	Cambios Legislativos a los Términos y Condiciones de Empleo	25

ACUERDO

Domestic Linen Supply Co., Inc, una Corporación de California, de aquí en adelante llamado el Empleador, y Western States Regional Joint Board, quien tiene toda la jurisdicción sobre todos los empleados de producción de lavandería en el Sur de California, de aquí en adelante llamado la Unión, acuerdan lo siguiente:

1. AFILIACION A LA UNION

1.1 Todos los empleados que son miembros de la Unión, en buena reputación, en la fecha de firma del presente Acuerdo, seguirán siendo miembros, como una condición del empleo y los que no son miembros en la fecha de ejecución de este Acuerdo, se harán miembros y seguirán como miembros, en buena reputación de la Unión después de treinta y un (31) días de la fecha efectiva de este Acuerdo.

1.2 Sera una condición del empleo que todos los empleados que sean contratados después de la fecha de ejecución, en los treinta y un (31) días siguientes al inicio de su empleo se harán miembros y seguirán como miembros, en buena reputación, de la Unión.

1.3 Siempre que el Empleador contrate a un empleado, deberá notificar de inmediato a la Unión por escrito, dando el nombre, dirección, número de seguro social y fecha de inicio de cada empleado nuevo o reintegrado y dicho empleado solicitara la membresía a la Unión, en concordancia con el presente artículo.

1.4 La Unión proporcionara y el Empleador devolverá los formularios de Reconocimiento de Empleo de los EMPLEADOS NUEVOS y REINTEGRADOS, en la fecha de inicio del empleo o de reintegración.

1.5 El Empleador acuerda que no será una violación de este Acuerdo, que los empleados apoyen y estén de acuerdo con los principios sindicales de la Unión, siempre y cuando tales principios no entren en conflicto con las cláusulas expresas de este Acuerdo.

2. DESPIDOS

2.1 Se entiende y se acuerda que el derecho de despido por causa justa será a discreción del Empleador. Ningún empleado será despedido, excepto en casos de conducta grave, sin primero haber recibido una amonestación por escrito, seguido por una suspensión máxima de tres (3) días dentro de un periodo de doce (12) meses. El Empleador puede anular la pérdida de tiempo trabajado de conformidad con cualquier aviso de amonestación como si la suspensión disciplinaria hubiera sido cumplida. En caso de que no vuelva a ocurrir otra infracción en los doce (12) meses siguientes al aviso de amonestación o suspensión disciplinaria de trabajo, el aviso puede ser declarado nulo y sin efecto para propósitos de un siguiente aviso de amonestación en virtud del presente Acuerdo Colectivo, pero el Empleador puede conservarlo y usarlo para otros propósitos en su negocio. No obstante lo anterior, para faltas graves, no se exigirá el aviso previo de amonestación o suspensión disciplinaria. Las faltas graves, consisten en, pero no se limitan a:

robo, malversación de fondos, violación de las reglas publicadas por la Compañía, falsificación de los documentos proporcionados a la Compañía, violación de las Políticas de Abuso de Sustancias de la Compañía, o cometer, o amenazar cometer actos de violencia contra un supervisor o compañero de trabajo, La violación de las reglas básicas mencionadas anteriormente, constituirán una causa justa de despido, sin indemnización. Ninguna Junta de Quejas o Arbitro tendrán derecho o facultad de modificar o impugnar la idoneidad de la sanción impuesta por la Compañía como resultado de la violación de estas reglas.

2.2 Un empleado nuevo puede ser despedido o disciplinado sin causa justa o notificación durante los primeros (90) días de su empleo. Cuando haya un representante de la Unión en la planta, este debe estar presente cuando la noticia de amonestación sea dada al empleado. Una copia del aviso de amonestación y suspensión disciplinaria debe ser enviada a la Unión dentro los (5) días siguientes.

3. JURISDICCION

3.1 El Empleador reconoce a la Unión como el único agente de negociación colectiva para todos los empleados de producción de 1600 Compton, Los Ángeles, CA. El término Empleados de Producción, como es usado aquí, significa todas las personas que no son supervisores, independientemente del título, clasificación u otra ocupación, que se dedican a cualquier trabajo en el procesamiento o la manipulación de mercancías o artículos de cualquier tipo, incluyendo la atención y custodia de clientes del Empleador. Esta definición no incluye personal administrativo, empleados de oficina, personal de ventas o de servicios, guardias o empleados de mantenimiento.

3.2 La palabra Empleado en este acuerdo incluye tanto a hombres y mujeres, pero excluye cualquier empleado individual como un supervisor, capataz o jefe.

3.3 Un supervisor es una persona que tiene a cargo la dirección de las fuerzas laborales. Un supervisor no puede reemplazar a un empleado regular excepto en emergencias.

3.4 Ningún acuerdo individual con cualquier empleado sustituirá las disposiciones del presente Acuerdo sin la aprobación de la Unión.

4. INCENTIVOS – TRABAJO POR PIEZAS

4.1 En caso de que el Empleador cree un programa de incentivos, debe ponerse en contacto con la Unión para reunirse y consultar sobre los efectos de su plan.

5. BENEFICIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO PRE-EXISTENTES

5.1 A menos que se disponga expresamente en ese contrato, a ningún empleado se le reducirá su salario, ni perderá sus beneficios, ni las condiciones de trabajo mejores y más favorables que las contenidas en el presente documento, si estas existían antes de la ejecución inicial de este Acuerdo con el Empleador o su representante. Este artículo no le quita el derecho al Empleador para corregir cualquier error en la transcripción o matemática de tarifa de salarios. Esta Clausula

tampoco se podrá interpretar en el sentido de quitar el derecho al Empleador para aumentar o disminuir la tarifa de salario de un empleado por un cambio en la clasificación de trabajo.

6. HIGIENE, SEGURIDAD Y VENTILACION

6.1 GENERALIDADES El Empleador adoptara las provisiones razonables para asegurar la seguridad y la salud de sus empleados durante sus horas de trabajo. La Unión se compromete a cooperar con el Empleador para garantizar que todos los supervisores y asociados cumplan con las reglas razonables, reglamentos y prácticas que sean necesarias para proporcionar condiciones de trabajo seguras, higiénicas y saludables.

Tanto la Unión como la Compañía reconocen que existen obligaciones específicas bajo las normas o guías federales, estatales, y locales, incluyendo las dirigidas a la comunicación de riesgos relativos, bloqueo y agentes patógenos transmitidos por la sangre. Los empleados serán provistos con información relacionada sobre seguridad y salud.

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

6.3 PROTECCION DE TENSION POR EL CALOR El Empleador deberá proporcionar un número adecuado de fuentes de agua limpia y potable o botellas de agua fría y vasos limpios, para facilitar el acceso de los empleados a tomar agua con frecuencia. En ambientes cálidos donde la temperatura exterior es superior a 90 grados (F), el Empleador deberá proporcionar una cantidad suficiente de bebidas de suplemento (por ejemplo Gatorade) que alcancen para todo el día. El Empleador deberá adoptar todas las medidas razonables para reducir la exposición al calor, incluyendo la ventilación de los escapes, ventiladores, enfriadores de aire, coberturas de vapor y otros equipos de calor, cargas de trabajo reducidas y periodos de descanso. También tendrá en cuenta las recomendaciones formuladas por el Comité de Seguridad y Salud.

6.4 PROGRAMAS ERGONOMICOS El Empleador establecerá un programa ergonómico con el fin de prevenir lesiones de espalda y hombros, y trastornos por movimientos repetitivos, según lo establece por las normas de OSHA.

6.5 HIGIENE Los baños deben tener iluminación adecuada, espejos, alfombras de piso y deberán ser abastecidos con todo lo necesario. Los baños serán mantenidos libres de obstáculos y en buenas condiciones higiénicas. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, el almuerzo y los periodos de descanso, a menos que un cierre temporal sea necesario para reparación, limpieza, o remodelación. Los lavamanos deben estar accesibles a los empleados.

6.6 PROTECCION CONTRA LOS AGENTES PATOGENOS DE LA SANGRE:

a) **Equipo de Protección.** Para los empleados con un alto potencial de exposición, tal como contacto de la piel a sangre u otros materiales altamente infecciosos, el Empleador proporcionara el equipo adecuado de protección personal. Este incluirá (pero no estará limitado) a guantes, batas, chaquetas, tapabocas o mascarillas y protectores de ojos. El Equipo de protección personal será considerado como “adecuado” solamente si no

permite que sangre u otros materiales altamente infecciosos pasen a través de la ropa o lleguen a la piel, ojos o boca bajo condiciones normales de uso. El Empleador reparara o remplazara el equipo de protección personal, cuando sea necesario, para mantener su efectividad, sin costo al empleado, excepto en casos de daño intencional, o negligencia. Los guantes desechables (de un solo uso) tales como guantes quirúrgicos o de exanimación serán remplazados tan pronto como sea posible cuando estén contaminados o tan pronto como sea posible si están rotos, perforados o cuando su habilidad para funcionar como una barrera este comprometida

- b) Vacunas. La Compañía ofrecerá la serie de vacunas contra la Hepatitis B a todos los empleados con un potencial alto de exposición ocupacional a sangre dentro de diez (10) días hábiles de la asignación inicial, a menos que el empleado haya recibido previamente la serie completa de vacunas de Hepatitis B, pruebas de anticuerpos hayan revelado que el empleado es inmune, o la vacuna es contradictoria por razones medicas.

6.7 COMITE DE SEGURIDAD: El Empleador formara un Comité de Seguridad en la planta. Este comité estará integrado por 2 representantes designados por el Empleador y 2 representantes designados por la Unión. El comité se reunirá periódicamente para investigar y revisar los registros de Salud y Seguridad, condiciones y prácticas, incluyendo una visita trimestral a la planta. El comité hará las recomendaciones constructivas para que el Empleador pueda eliminar las condiciones o practicas inseguras e insalubres. El empleador deberá proporcionar actas del comité y otros registros de salud y seguridad a los miembros del comité o de la Unión si lo solicitan.

6.8 ENTRENAMIENTOS RELACIONADOS CON SEGURIDAD Y SALUD: El Empleador proporcionará entrenamiento relacionado con Seguridad y Salud como lo requieren las regulaciones Federales, Estatales y Locales. Tal entrenamiento se llevara a cabo en intervalos que cumplan con los reglamentos o normas aplicables.

6.9 NEGARSE A TRABAJAR No será una violación a este Acuerdo, el hecho que un empleado se rehusé a realizar un trabajo asignado que lo exponga a un peligro real de muerte o una lesión grave a su salud o seguridad. Dichos empleados no estarán sujetos a despidos o acciones disciplinarias.

Un empleado que se abstiene a trabajar bajo esta disposición, deberá primero informar de ello a su superior inmediato y tendrá derecho a consultar a un miembro de la Unión del Comité de Salud y Seguridad tan pronto como le sea posible. Si más de tres (3) miembros del comité encuentran que el trabajo asignado tiene un peligro real de muerte o lesión grave, este tipo de trabajo no se le asignara a ningún empleado hasta que sea seguro.

Cualquier empleado que ejerce su derecho de rehusarse a trabajar conforme a esta sección no podrá ser privado de cualquier derecho o beneficio que hubiera ganado.

No se utilizara este párrafo para crear un paro general.

6.10 PRUEBA DE DROGAS El Empleador tiene el derecho de exigir a todos los empleados nuevos que tomen una prueba de drogas , previa al empleo y de exigir que los empleados

sospechosos de estar bajo la influencia de alguna sustancia controlada, tomen una prueba para confirmar o rechazar la sospecha. Solo el Gerente General de la compañía o el Coordinador de Servicios podrán exigir a un empleado que realice la prueba de drogas, luego de ser empleado, y tales instrucciones deberán solicitarse por escrito.

7. UNIFORMES

7.1 El empleador deberá proporcionar, lavado y/o limpieza sin costo alguno para el empleado, de los uniformes o prendas de vestir que él designe para que los empleados usen durante sus horas de trabajo. Cuando sea necesario, el Empleador proporcionará guantes, máscaras y otras prendas de protección para los empleados que manejan material sucio de hospitales, sanatorios, asilos de ancianos y otras instituciones similares. El Empleador proporcionará botas, para los empleados del Departamento de lavado, cuando sea necesario.

7.2 Los empleados que renuncien a su empleo deberán devolver todos los uniformes u otros bienes del Empleador que están bajo su custodia o se les deducirá un valor razonable de su salario.

8. REGLAS DE TRABAJO

8.1 Las normas y regulaciones que el Empleador considere sean necesarias para el funcionamiento del negocio, que no entren en conflicto con los términos de este Acuerdo, serán observadas por todos los empleados.

8.2 Las reglas nuevas y/o cambios en las normas existentes no se harán efectivas hasta siete (7) días después de que sean publicadas con él envió de una copia a la Unión. Tales reglas y regulaciones deberán colocarse en un lugar visible por el Empleador o pueden ser facilitadas en forma de un manual a los empleados.

9. DERECHOS DE LA GERENCIA

9.1 El Empleador seguirá teniendo el derecho completo y exclusivo de dirigir sus operaciones y la fuerza laboral, excepto en lo expresamente limitado por obligaciones específicas establecidas en este Acuerdo. Entre tales derechos y poderes están incluidos, pero no limitados a lo siguiente: a contratar, promover, bajar, trasladar, suspender y recontratar; asignar y reasignar deberes, horas de trabajo y turnos; para mantener el buen orden y la eficiencia; despedir, suspender y disciplinar a los empleados; establecer reglas y regulaciones que no entren en conflicto con este Acuerdo y que rigen la conducta de los empleados en horas de trabajo o la propiedad de la Compañía; para determinar el tamaño y la composición de la fuerza laboral; para determinar, mantener, cambiar, modificar o discontinuar los tipos de operaciones, y los métodos, procesos, materiales y equipos a utilizar; suspender la totalidad o parte de su funcionamiento; arrendar vender o disponer de la totalidad o parte de esta planta y equipo; y para aumentar o disminuir las operaciones.

9.2 La enumeración anterior de todos los derechos de la Gerencia no será considerada como que todos los derechos están incluidos, sino que solamente indica el tipo de derechos que

pertenecen y son inherentes a la Gerencia de la Compañía. Ni el fracaso de la Compañía para ejercer sus derechos o poderes reservados a él, ni el ejercicio de los mismos en cualquier forma particular, se considerara una renuncia a tal derecho o una obligación para restringir la discreción de la Gerencia de cualquier manera.

10. DONACIONES DE LOS EMPLEADOS

10.1 **CONTRIBUCIONES AL FONDO POLITICO.** El Empleador también se compromete a descontar de los salarios de sus empleados que son miembros de la Unión y que han autorizado voluntariamente en los formularios destinados para tal propósito, las contribuciones al fondo político de la Unión que serán segregadas y separadas. Las cantidades deducidas de acuerdo a dicha autorización se enviarán dos (2) veces al año, junto con una lista de nombres de los empleados de los que se hicieron deducciones. Dichas sumas serán enviadas por separado y aparte de todo el dinero de las cuotas.

11. INSPECCION DE REGISTROS

11.1 En caso de que surgiera una controversia o queja con respecto a salarios, horas u otra compensación de un empleado, el Empleador deberá presentar el original y todos los demás documentos necesarios del caso en controversia, incluyendo una lista de los empleados, a un representante autorizado de la Unión para su verificación durante las horas de trabajo, en las instalaciones del Empleador, dentro de cinco (5) días después de recibir una solicitud.

12. VISITAS

12.1 Los representantes autorizados de la Unión tendrán acceso a las instalaciones del Empleador para realizar los asuntos de negocios de la Unión cuando sea necesario, siempre y cuando el acceso se encuentre en el cumplimiento de las normas de la Compañía, y siempre que tales normas no interfieran u obstaculicen al representante de la Unión en su gestión de negocios. Se acuerda que los representantes llevarán a cabo sus negocios durante las horas normales de trabajo, de tal manera que no entre en conflicto con el funcionamiento normal de los negocios del Empleador.

13. DEDUCCION DE CUOTAS

13.1 El Empleador deberá deducir del salario de todos los empleados amparados por este Acuerdo todas las cuotas sindicales, cuotas de iniciación y cuotas de reintegración después de recibir autorización escrita de cada empleado para realizar dichas deducciones. Las deducciones hechas se remitirán al Local N° 52, a más tardar el décimo (10º) de cada mes en el que se hacen las deducciones.

13.2 En cualquier demanda presentada por la Unión en contra del Empleador para cobrar las cuotas sindicales, cuotas de iniciación y cuotas de reintegración que el Empleador haya retenido del salario del empleado, la Unión tendrá derecho a recuperar los gastos y las cuotas, intereses sobre los importes recuperados, honorarios razonables de abogado y costos del juicio.

13.3 La Unión se compromete a indemnizar y mantener al Empleador libre de cualquier y todos los reclamos, demandas, u otras formas de responsabilidad que puedan resultar de la deducción del dinero para las cuotas sindicales del salario de un empleado. La Unión asume toda la responsabilidad para la disposición de los fondos deducidos, una vez que hayan sido entregados a la Unión.

14. TABLERO DE ANUNCIOS

14.1 El Empleador proporcionará un tablero de anuncios, separado, para el uso de la Unión para la publicación de avisos oficiales. El tablero de anuncios será por lo menos dos (2) pies por tres (3) pies y se colocará en un lugar visible lo más cerca posible del reloj de tiempo.

15. SUCESORES

15.1 La única obligación del sucesor deberá especificarse bajo la Ley Nacional de Relaciones laborales.

15.2 En el caso de que toda la operación o parte de ella sea vendida, arrendada, transferida o asignada, o está implicada en administración judicial o proceso de quiebra, el Empleador deberá notificar la existencia de este Acuerdo a cualquier comprador, cesionario, arrendatario, apoderado, etc. Tal notificación se hará por escrito, con una copia a la Unión, a más tardar en la fecha de la venta.

16. HORARIO DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

16.1 La semana regular de trabajo será de cinco (5) días consecutivos, dentro de los siete (7) días.

16.2 El empleador puede, a su discreción única y su exclusiva discreción, excepto como lo restringe el Código de Trabajo de California u otra legislación local, estatal o federal aplicable, establecer un período de trabajo de cuatro (4) días o cinco (5), dando notificación de (4) semanas de anticipación a la Unión y los Empleados, y discutir los cambios propuestos con los empleados afectados para entender mejor el impacto del cambio en su trasportación y horarios personales.

16.3 Las primas de horas extras se pagarán según lo requerido por las regulaciones locales, estatales y federales aplicables.

16.4 Excepto en caso de emergencia, el cual deberá ser discutido con el Delegado. A los empleados se les dará aviso antes de la hora del almuerzo de que van a ser solicitados para trabajar después de su hora normal de salida.

16.5 Todos los empleados deberán tomar no menos de media (½) hora y no más de un (1) hora para el almuerzo. No se le podrá exigir a un empleado que trabaje más de cinco (5) horas consecutivas sin un período de alimentación.

16.6 Los empleados que trabajan en días festivos recibirán tiempo y medio (1½) por todas las

horas trabajadas (ocho [8] o diez [10] horas garantizadas) y pago de ocho (8) horas por el día festivo.

16.7 Los empleados programados para trabajar, una semana regular de trabajo de cinco (5) días, que trabajan todos los días programados en la semana festiva recibirán tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas durante treinta y seis (36) horas en la semana festiva. Los empleados deben también recibir tiempo y medio (1½) por todo el trabajo en el quinto (5º) día de trabajo regular en una semana festiva. Sin embargo, los empleados que no trabajan ya sean las treinta y seis (36) horas o cuatro (4) días no recibirán tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas en el quinto (5º) día de la semana festiva.

16.8 Por acuerdo mutuo y por escrito entre el Empleador y el empleado, un empleado que trabaja en un día festivo puede reducir las horas garantizadas en el párrafo anterior, pero no menos de cuatro (4) horas, y en tal caso se le pagará tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas y el pago de ocho (8) horas por el día festivo.

16.9 El Acuerdo para el pago de horas extras, contenido aquí, no debe ser interpretado como una duplicación de pagos de salarios por horas extras que implican las mismas horas de trabajo; por lo que las horas extras pagadas a diario no serán duplicadas en una base semanal.

17. REGISTROS DE TIEMPO

17.1 Los registros de horas, relojes u otros aparatos de registro serán mantenidos por el empleador para mostrar a todos los empleados el tiempo actual de inicio y finalización de trabajo de cada día, las horas trabajadas durante el día, y el total de horas para el período de pago.

17.2 Todos los registros, incluyendo los registros de tiempo y de producción que se utilizan para determinar la cantidad de pago, se mantendrán en archivo por un mínimo de cuatro (4) años.

17.3 El Empleador deberá mantener registros completos y precisos de las excusas por enfermedad y otras ausencias.

18. TURNOS

18.1 En el caso de que el Empleador necesite establecer más de un (1) turno, el Empleador deberá pagar a todos los empleados que trabajan el segundo (2º) turno, cinco (5¢) centavos por hora por encima de la escala salarial, y a todos los empleados que trabajan el tercer (3º) turno, diez (10¢) centavos por hora por encima de la escala salarial.

18.2	Primer (1 ^{er}) Turno:	4:00 A.M. to 10:00 A.M.
	Segundo (2 ^{do}) Turno:	2:00 P.M. to 6:00 P.M.
	Tercer (3 ^{er}) Turno:	10:00 P.M. to 2:00 A.M.

18.3 Cualquier Empleado que empiece más temprano o más tarde de la hora habitual para un turno en particular y que trabaje más allá de la hora de salida habitual para ese turno en particular, se considerará como que está trabajando en el próximo turno, y se le pagará a la tasa para el siguiente turno por todas las horas trabajadas en el segundo (2º) o tercer (3º) turno.

19. LLAMADOS

19.1 Todos los empleados regulares y de tiempo parcial que sean requeridos para trabajar en cualquier día y que se presenten a trabajar en ese día, deberán percibir no menos de cuatro (4) horas de pago en la tasa de clasificación para ese día, a excepción de lo dispuesto a continuación en caso de avería, Artículo 30.

19.2 Un empleado que se reporte para trabajar en un día normal de trabajo y que no haya sido informado oficialmente por el Empleador que no debía reportarse en ese día en particular, se considerará que realizó el trabajo.

20. SEMANA DE TRABAJO GARANTIZADA

20.1 Siempre que se trabajen las horas programadas, a los empleados regulares se les garantizarán, treinta y cinco (35) horas a la tasa de su clasificación, por semana dependiendo de la semana de trabajo establecida por el Empleador en la Sección 16.2, excepto a lo dispuesto a continuación en caso de avería de la planta, Artículo 30.

20.2 Cualquier Empleador le solicite a un empleado regular tomar voluntariamente tiempo libre se le deberá pagar por las horas no trabajadas para garantizar las treinta y cinco (35) horas.

20.3 En cualquier condición fuera del control del Empleador, tales como, pero no limitado a, actos de fuerza mayor, pérdida de negocio, escasez de combustible o energía, terremotos, huelgas, un acto de Gobierno u otras causas similares, el Empleador y la Unión pueden acordar mutuamente a una reducción temporal de la semana laboral garantizada.

21. EMPLEADOS REGULARES Y TIEMPO PARCIAL

21.1 Los empleados regulares son aquellos empleados que trabajan normalmente por lo menos (35) horas por semana.

21.2 El Empleador deberá presentar a la Unión cada mes, una lista con, los nombres y los puestos de trabajo ocupados por todos los empleados de tiempo parcial. Cualquier empleado de tiempo parcial que no esté en la lista se considerará empleado a tiempo completo para todos los efectos.

21.3 Los empleados regulares de tiempo parcial serán cubiertos por todas las condiciones que se establecen en el presente Acuerdo para los empleados de tiempo completo. Días festivos,

vacaciones y licencia por enfermedad se calcularán sobre una base de prorrateo para los empleados regulares de tiempo parcial. Cuando cualquiera de los días festivos especificados en este documento cae en un día en el que un empleado regular de tiempo parcial está programado para trabajar, se le pagará por las horas trabajadas normalmente por él en ese día, a pesar de que no realice ningún trabajo.

21.4 Solamente un (1) empleado de tiempo parcial podrá ser contratado por cada tres (3) empleados de tiempo completo.

21.5 Ninguna de las cláusulas anteriores se opondrá a que el Empleador pueda establecer un cambio de turno de tiempo parcial cuando no haya suficiente volumen de trabajo para garantizar la semana de trabajo.

22. DIA DE PAGO

22.1 Cada semana los salarios serán pagados en moneda o cheques negociables en una día fijo y dentro de una (1) semana después del final del período de pago. En el día de pago, el Empleador deberá distribuir los cheques antes de que los empleados finalicen el día. Donde las leyes legislativas locales, estatales o federales requieren el pago de salarios de una manera acelerada, el Empleador cumplirá con cualquier ley.

23. DIAS FESTIVOS

23.1 El Empleador está de acuerdo en considerar que los siguientes días festivos serán pagados:

AÑO NUEVO
DIA DE ACCION DE GRACIAS

DIA CONMEMORATIVO
DIA DE LA INDEPENDENCIA

DIA DEL TRABAJO
DIA DE LOS PRESIDENTES para los empleados contratados antes de la ratificación en 2014
NAVIDAD
ANIVERSARIO DEL EMPLEADO para Los empleados contratados antes de la ratificación en 2010

23.2 El Empleador, mediante la publicación de un aviso durante las primeras dos (2) semanas de Enero puede (1) seguir teniendo en cuenta el Día de los Presidentes como festivo pagado, o (2) dejar de considerar el Día de los Presidentes como día festivo pagado y sustituirlo por otro día festivo, ya sea de cumpleaños del empleado o una adición de un (1) día pagado a las vacaciones del empleado. Si el empleador desea no tomar la opción del Día de los Presidentes como un día festivo, el empleado puede considerar elegir tener un día festivo pagado en su cumpleaños o adicionarlo a sus vacaciones.

23.3 Además, y a opción del Empleador, la fecha de aniversario de empleo del empleado podrá ser sustituido por el día después de Acción de Gracias o el Viernes Santo, mediante notificación

según lo establecido anteriormente.

23.4 Un empleado previamente amparado por el presente Acuerdo que entra o se reintegra al empleo dentro de un período de doce (12) meses después de la terminación de su empleo con un Empleador cubierto por el presente Acuerdo se hará inmediatamente elegible para el pago de día festivo. Los empleados que han estado en la nómina por más de noventa (90) días son elegibles para de día festivo.

23.5 A los empleados que trabajan con un salario semanal no se les hará ninguna reducción salarial por razón de no trabajar en los días festivos mencionados anteriormente.

23.6 Los empleados deberán ser pagados por el tiempo no trabajado en cualquiera de los días festivos mencionados anteriormente, a razón de ocho (8) horas de pago de tiempo regular. Si no hay horas trabajadas durante la semana del festivo, no se requerirá ningún pago por días festivos. Sólo un (1) empleado puede salir de vacaciones durante una semana festiva. Los empleados, con antigüedad, podrán seleccionar tiempo de vacaciones durante una (1) semana festiva, solamente una vez al año.

23.7 Cuando un día festivo cae fuera de la semana regular de trabajo del empleado, dicho día festivo se pagará a ocho (8) horas de pago de tiempo regular. Los empleados que estén de vacaciones se les pagarán según lo establecido anteriormente en la Sección 23.6.

23.8 Si el Empleador declara un viernes antes de un día de fiesta el sábado como un día sin trabajo, se deberá pagar a los empleados ese día en base a la Sección 23.6, arriba mencionada.

23.9 Los empleados ausentes durante una semana festiva perderán el pago del día festivo a menos que trabajen ese día o tengan excusa del Empleador, a su discreción. Como un requisito adicional para recibir pago por el día festivo, los empleados deben trabajar el día de trabajo programado antes del día festivo y el día de trabajo programado después del día festivo, y también deben trabajar el Sábado de la semana festiva siempre que ese día este programado como un día de trabajo por el Empleador.

23.10 Cuando alguno de los días festivos mencionados anteriormente caen en domingo, el lunes siguiente se considerara como el día festivo.

24. VACACIONES

24.1 Además del Tiempo Libre Pagado establecido en el Artículo 38, que puede ser usado como un tiempo de vacaciones después de un año según este Artículo, un Empleado será elegible para vacaciones adicionales de acuerdo con el siguiente horario:

- a. Después de completar tres (3) años de servicio continuo con el Empleador, un Empleado será elegible para una (1) semana de trabajo con pago.
- b. Después de completar ocho (8) años de servicio continuo con el Empleador, un Empleado será elegible para dos (2) semanas de trabajo de vacaciones pagadas. Para los empleados contratados antes de la fecha de la ratificación en 2014, los ocho (8) años serán

cambiados a siete (7) y las dos (2) semanas serán cambiadas a tres (3) semanas.

- c. Después de completar quince (15) años de servicio continuo con el Empleador, un Empleado será elegible para tres (3) semanas de trabajo de vacaciones pagadas. Para los trabajadores empleados antes de la fecha de ratificación en 2014, los quince (15) años serán cambiados a catorce (14) y las tres (3) semanas serán cambiadas a cuatro (4) semanas.

24.2 Los empleados que soliciten por escrito, al menos con 14 días antes de las vacaciones, se le pagarán sus vacaciones ganadas en el último día normal anterior al período de vacaciones. La tarifa de remuneración se basará en los cuatro (4) periodos de pago inmediatamente anterior a las vacaciones para los empleados con incentivos ; sin embargo, cuando un día festivo cae dentro de los cuatro (4) periodos de pago, la semana anterior a dicho día festivo se utilizará en el cálculo de pago de vacaciones. Los empleados regulares de tiempo completo recibirán el pago de vacaciones en base a cuarenta (40) horas por su tarifa por hora.

24.3 El período de vacaciones será entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de cada año.

24.4 El Empleador deberá publicar una lista de vacaciones durante el mes de Enero y los empleados deberán seleccionar sus vacaciones por antigüedad. El empleador puede limitar el número de individuos fuera en la instalación, o en cualquier departamento de la instalación, en cualquier semana para evitar interrupciones en las operaciones. Sin embargo, con excepción de cuatro (4) días de semanas de trabajo causado por los días festivos, el empleador debe permitir al menos tantas líneas de vacaciones en cualquier semana como el número total de semanas de vacaciones en la planta dividido por cuarenta y cinco (45).

Si un Empleado no selecciona como se establece aquí arriba, el deberá darle a su Empleador por lo menos sesenta (60) días antes de la fecha efectiva de sus vacaciones. Sin embargo, aquellos empleados que seleccionen en Diciembre tendrán preferencia independientemente de su antigüedad.

24.5 En caso de terminación del empleo, se debe revisar el horario para Pago de vacaciones en caso de terminación aquí contenida.

24.6 Pago en lugar de vacaciones no se concederá sin mutuo acuerdo entre el Empleador, el empleado y la Unión.

24.7 En el mejor interés de frenar el ausentismo y aumentar el pago de salarios del trabajador, cualquier ausencia se compensará primero usando los días de enfermedad acumulada, y a luego, reduciendo el número de días de vacaciones acumulados. Dichos días de vacaciones perdidos serán eliminados de la lista de vacaciones programadas con anterioridad, como se vayan pagando. Ausentismo excesivo más allá de este punto será motivo para despido a menos que se conceda una extensión.

24.8 Tras la venta o transferencia de propiedad de cualquier planta, o en caso de disolución de la Compañía, el pago de vacaciones por todos los meses trabajados antes de la venta que no han

sido pagados, se abonara a todos los empleados por el vendedor.

24.9 Una copia del calendario final de vacaciones será proporcionada al Sindicato o su Delegado a más tardar el 31 de enero de cada año calendario.

25. PERMISOS DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

El Empleador deberá acatar las disposiciones de la Ley de Ausencia Medica Familiar de 1993 y deberá notificar a la Unión los nombres de los empleados a quienes se les conceda un permiso (s) bajo la Ley de Ausencia Medica Familiar. Cuando un empleado toma un permiso de ausencia a consecuencia de una enfermedad, él/ella deberá usar un máximo de dos (2) semanas pagadas de su tiempo libre ganado. Sin embargo, en ningún caso él/ ella será obligado a tomar su última semana de tiempo libre pagado. Cuando un empleado toma un permiso de ausencia a consecuencia de cualquier otra razón que no sea por enfermedad, él/ella tendrá la obligación de usar todo su tiempo libre pagado, incluyendo su última semana de tiempo libre pagado.

25.1 Un empleado no perderá su antigüedad en caso de ausencia por enfermedad o accidente durante periodos más cortos que los que se indican a continuación:

Después de un (1) año de servicio continuo, noventa (90) días.

Después de cinco (5) años de servicio continuo, ciento veinte (120) días.

Después de quince (15) años de servicio continuo, ciento cincuenta (150) días.

Después de veinte (20) años de servicio continuo, ciento ochenta (180) días.

Los plazos anteriores se reducirán a 12 semanas si los beneficios de FMLA son usados durante los periodos mencionados arriba debido a enfermedad del empleado.

Además se acuerda que si cualquier empleado usa un permiso de ausencia como se indica arriba y dicho empleado ha agotado su derecho (es decir, que ha utilizado todos sus 90, 120, 150 o 180 días como se ha expuesto anteriormente), dicho empleado no será elegible para otro permiso de ausencia hasta que él/ella haya regresado a trabajar por lo menos por el mismo número de días que él/ella estuvo ausente (es decir, si estuvo ausente por 100 días laborables, él/ella no será elegible para otro permiso hasta que no complete 100 días de trabajo después de la ausencia). El plazo de espera se aplica solamente a la misma o similar enfermedad.

25.2 Ningún beneficio de vacaciones se acumulara para ningún empleado después de veinte (20) días hábiles consecutivos de ausencia.

25.3 Permisos de ausencia por enfermedad y/o maternidad no serán acumulados. Independientemente de su aniversario, dichas ausencias no se extenderán mas allá de los periodos que se muestran arriba.

25.4 Un empleado que se ausenta por un accidente industrial y/o enfermedad mantendrá su antigüedad anterior para propósitos de reintegración o vacaciones futuras, por un periodo de ciento ochenta (180) días pero no acumulara vacaciones adicionales sino las previstas en la Sección 25.2. Sin embargo, un empleado que se ausenta por un accidente industrial y/o

enfermedad y quien no puede regresar a trabajar después de doce (12) semanas de ausencia, perderá el derecho a ser elegible para cobertura del plan de salud de la Compañía, y deberá realizar los pagos de COBRA para continuar con dicha cobertura.

25.5 Se concederá un (1) permiso de ausencia por año, hasta quince (15) días hábiles sin goce de sueldo, a los empleados que hayan estado al servicio del Empleador por más de cinco (5) años y que puedan demostrar razones legítimas y de buena fe, tales como, pero sin estar limitadas a: enfermedad grave, muerte de un familiar cercano o servicio de jurado. Con excepción de la última semana de vacaciones en cualquier año, todo el tiempo libre pagado será usado hasta agotarse antes de cualquier permiso de ausencia. El empleado puede optar por recibir su última semana de vacaciones pagadas, en lugar de tiempo remunerado a su propia discreción, siempre y cuando dicha semana haya sido ganada. Un permiso de ausencia no será concedido junto con vacaciones, a menos que el empleado notifique a su Empleador tan pronto como sea posible y pueda demostrar razones de buena fe de que una emergencia en efecto ha ocurrido y requiere su presencia. Cualquier persona que viole esta Sección puede ser despedida inmediatamente, suspendida o de alguna otra manera disciplinada.

25.6 Discapacidad causada o contribuida por embarazo, aborto involuntario, aborto, parto y recuperación del mismo, será, para todos los propósitos relacionados con el trabajo, incapacidad temporal y será tratada como una enfermedad o accidente de acuerdo con la Sección 25.1, mencionada arriba.

25.7 Los empleados con permiso por enfermedad deberán avisar al Empleador cuando van a regresar a trabajar por lo menos cuarenta y ocho (48) horas antes de regresar a trabajar.

25.8 Asuntos de la Unión: El Empleador se compromete a dar tiempo libre, sin discriminación, para asistir a las Convenciones de Workers United, WSRJB (5 días, cada 4 años) y asistir a las Reuniones Regionales de Workers United, (1 día, dos veces por año). La Unión proporcionará al Empleador veintiún (21) días de anticipación en cada caso. Cualquier miembro de la Unión que este obligado a asistir a cualquier otra función en nombre de la Unión y necesite un permiso de ausencia, previa solicitud, se le concederá el permiso, siempre y cuando la Unión haya dado un aviso con siete (7) días de anticipación y dicho permiso no cause ningún daño a la Compañía. Tal permiso será para un (1) empleado, por planta, solamente en cualquier momento dado. Tal permiso será por no más de treinta (30) días, prorrogable por mutuo acuerdo, que no será retenido sin justificación. El permiso anterior estará limitado a una (1) persona a la vez y será acordado mutuamente por la Unión y el Empleador.

25.9 Cuando un empleado se ausenta debido de una enfermedad, el será requerido primero a usar hasta (2) semanas ganadas de tiempo libre pagado. Sin embargo, en ningún caso se le exigirá tomar su última semana de tiempo libre pagado. Cuando un empleado se ausenta debido a cualquier otra razón que no sea por enfermedad, el será requerido a usar todo su tiempo libre pagado que ha acumulado, incluyendo su última semana de tiempo libre pagado.

26. ANTIGÜEDAD

26.1 La antigüedad será basada en la duración del empleo continuo con el Empleador. La

reducción de la fuerza laboral, llamado después de despidos temporales, asignación a turnos de tiempo parcial, y la asignación a horas extras se hará de acuerdo con la antigüedad, si el empleado de mayor antigüedad está capacitado para cumplir con los requisitos dentro de la subclasificación de cada clasificación.

26.2 La antigüedad de un empleado se perderá cuando un empleado:

- 1) es despedido con causa;
- 2) renuncia;
- 3) no es re-integrado dentro de ciento ochenta (180) días después de haber sido despedido temporalmente;
- 4) está ausente por más de noventa (90), ciento veinte (120), ciento cincuenta (150), o ciento ochenta (180) días como se expone en la Sección 25.1 a menos que dicho empleado haya aceptado otro empleo durante dicho permiso.
- 5) no se presenta a trabajar dentro de (3) días después de haber sido llamado de su despido. Sin embargo, si un empleado no se presenta por una buena razón, tal como una enfermedad grave o servicio de jurado, el será mantenido en la lista de antigüedad y será el próximo empleado a ser llamado si cumple con los requisitos en la sección 3 mencionados arriba;
- 6) se ausenta del trabajo por tres (3) días de trabajo consecutivos sin avisar al Empleador.

26.3 En todos los casos de despidos y re-integración de las fuerzas laborales, los siguientes factores serán considerados, y cuando los factores (1) y (2) son iguales, la duración de la antigüedad prevalecerá: (1) Conocimiento, habilidad, y eficiencia en el trabajo, (2) Aptitud física para el trabajo, y (3) Duración de la antigüedad.

27. TRANSFERENCIAS

27.1 Cualquier empleado transferido a una clasificación de más alta calificación, para la que está capacitado, recibirá la tarifa de clasificación más alta.

27.2 Cuando un empleado realiza las funciones de más de una (1) clasificación, por más de una (1) hora en cualquier día, dicho empleado será clasificado y pagado por ese día bajo la clasificación de más alto salario. Si dicho empleado trabaja menos de una hora, se le pagara la tarifa más alta por una (1) hora solamente.

27.3 Los empleados transferidos a una clasificación menor, de vez en cuando, no sufrirán una reducción en su tarifa de clasificación regular.

27.4 Los empleados transferidos permanentemente a otra clasificación serán notificados por escrito, indicando la razón para dicho cambio y pagados de acuerdo a la tarifa de su clasificación.

28. DELEGADOS SINDICALES

28.1 La Unión podrá seleccionar, de acuerdo al tamaño de la planta, un número de empleados, pero que no exceda de más de tres (3), para ser representantes debidamente acreditados en

cada planta, conocidos como Delegados, dando al empleador una notificación por escrito con los nombres de los Delegados.

28.2 El Empleador dará un (1) aviso con una semana de anticipación a la Unión, con una declaración completa de la causa o razón, en caso de terminación de un Delegado. Este aviso no incluirá ninguna parte de un periodo de vacaciones y será dado en todos los casos, a excepción de una falta grave.

29. PERIODOS DE DESCANSO

29.1 El Empleador autorizara y permitirá a todos los empleados a tomar periodos de descanso, que en la medida que sea posible deberá ser en medio de cada día de trabajo. El tiempo del periodo de descanso autorizado estará basado en el total de horas trabajadas al día, a razón de diez (10) minutos de descanso por cuatro (4) horas o una fracción mayor de ahí en adelante. Sin embargo, en las plantas de horario 4/40, el segundo (2°) periodo de descanso será de quinde (15) minutos. Sin embargo, los empleados cuyo total diario de trabajo es menos de tres horas y medias (3 ½), no necesitaran un periodo de descanso autorizado. El tiempo del periodo de descanso autorizado será computado como horas trabajadas para el que no habrá deducción de salario.

30. DESCOMPOSTURAS – PERIODOS INTERMITENTES DE INACTIVIDAD

30.1. No Habrá periodos intermitentes de inactividad durante cualquier día, a excepción de averías. En caso de una avería, los empleados serán pagados por el día en que ocurrió la avería, a menos que sean ordenados a timbrar de salida; y sin son llamados a regresar a trabajar en un tiempo establecido, y las reparaciones no han sido completadas, a ellos se les pagara desde el momento que se les ordeno trabajar hasta que comience el trabajo actual.

30.2 Las averías serán definidas como la incapacidad de un Empleador para operar su planta debido a cualquier condición fuera de su control; tal como, pero sin estar limitada, a causa de fuerza mayor, escases de combustible o electricidad, falta de suministros, terremotos, mal funcionamiento del equipo, un acto del Gobierno, o por otras causas similares.

30.3 Los empleados obligados a permanecer en la planta del Empleador, o requeridos a mantenerse listos, de tal manera que no puedan disponer de su propio tiempo, serán pagados por el tiempo a su tarifa por hora.

30.4 Los empleados que deban trabajar más allá de su hora regular de salida como resultado de una avería se les pagara tiempo regular a razón de su tarifa de pago por todas las horas trabajadas más allá de su horario habitual de salida. Una prima de turno no será pagada por las horas trabajadas más allá de su horario habitual de salida.

31 DIVERSIDAD ETNICA Y NO DISCRIMINACION

31.1 Las partes reconocen que muchos trabajadores inmigrados recientemente son empleados por el Empleador, y son un elemento vital para el éxito de la Compañía. El Empleador

reconoce que mientras el Ingles es el idioma del lugar de trabajo, los empleados tienen derecho de usar el idioma de su elección para hablar entre ellos.

31.2 El Empleador se compromete a mejorar su capacidad de comunicación con los empleados que no hablan Ingles. Para tal efecto el Empleador acuerda:

- a) Que en un plazo razonable de tiempo y cuando sea practico, proporcionara un tablón de anuncios, para comunicarse en los idiomas principales de sus empleados.
- b) Cooperar con la Unión para el desarrollo y administración de un programa para aprender Ingles. El programa incorporara material que ayudara a los empleados a cumplir con los requisitos de prueba de ciudadanía, así como también material que los ayude con la terminología y condiciones relacionadas con el trabajo. Este programa se llevara a cabo en las instalaciones del Empleador, siempre y cuando haya una participación adecuada, durante el tiempo de trabajo no remunerado, sin costo para el Empleador y en horas acordadas de mutuo acuerdo.

31.3 Ningún empleado será discriminado por razones de raza, religión, color, edad, nacionalidad, sexo, orientación sexual, condición de veterano, creencias políticas, discapacidad o actividades de la Unión y el Empleador se compromete a poner en práctica las políticas que prohíban las mismas.

31.4 El Empleador, su gerencia y agentes (de aquí en adelante el "Empleador"), y los empleados se trataran con dignidad y respeto. El Empleador y los empleados no estarán sujetos a acoso verbal y la dignidad de los empleados y el Empleador será respetado en el lugar de trabajo.

31.5 Los sustantivos y pronombres como él y ella serán usados para simplificar el lenguaje del contrato solamente. Siempre que dichas palabras aparezcan, el lenguaje contractual será leído e interpretado como aplicable a los empleados de ambos sexos.

32. SALARIOS

32.1 El salario inicial para los empleados nuevos será el salario mínimo en efecto desde 17 de Junio, 2019.

32.2 En el caso de que haya aumentos nuevos en las Leyes Salariales del Estado, incluyendo aumentos que hayan sido aprobados por la legislatura pero que aun no han entrado en efecto, cada empleado continuara recibiendo el salario mayor por hora que hubiera estado en efecto si la ley no hubiera cambiado o el salario mínimo. (Esto puede resultar en ciertas circunstancias en las que un empleado no puede recibir un aumento absoluto o una parte del mismo, hasta que su tarifa calculada supere el salario mínimo nuevo). En ningún caso un empleado contratado antes de la fecha de ratificación en 2016 recibirá un salario por hora inferior a \$13.25 por hora.

32.3 Las clasificaciones serán las siguientes:

- A) Jefe de Lavaderos
- B) Empleados en general

- 32.4 1^{er} año - 6/17/2019 Cada empleado recibirá un aumento de \$1.00 por hora.
2^{do} año - 6/21/2020 Cada empleado recibirá un aumento de \$0.81 por hora.
3^{er} año - 6/17/2021 Cada empleado recibirá un aumento de \$0.25 por hora.

El aumento de 6/17/2019 será retroactivo para todos los empleados que estén empleados en el momento de la ratificación siempre que no haya paro de trabajo.

33. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

33.1 PASO 1. (A) Los reclamos de presuntas violaciones de este Acuerdo no serán considerados a menos que una (1) de las partes del presente Acuerdo notifique a la otra de tal violación, por escrito, dentro de quince (15) días hábiles siguientes al acontecimiento del mismo y en cualquier caso sin ajuste retroactivo, si es necesario, se exigirá que la queja por escrito sea primero presentada al Empleador o su representante designado por el empleado o la Unión.

33.2 PASO 1. (B) Cualquier empleado sintiéndose agraviado debe someter por escrito al gerente general con el Delegado de la Unión [donde uno está presente en la localidad], antes de ponerse en contacto con un Representante de Negocios de la Unión. El empleado, entonces, puede ponerse en contacto con el Representante de Negocios, quien se comunicara con el Empleador o su representante designado y las partes harán todo lo posible para resolver la disputa. Si no se llega a un acuerdo satisfactorio, el asunto será referido, dentro de diez (10) días hábiles a:

33.3 PASO 2. El Representante de la Unión, El Secretario de la Tesorería o a un Oficial de la Unión, se pondrá en contacto con el Empleador o su representante designado. Si no se llega a un acuerdo satisfactorio dentro de diez (10) días hábiles, el asunto será referido a:

33.4 PASO 3. Las partes asegurarán una lista de cinco (5) árbitros del Servicio Federal de Mediación y Conciliación y cada parte alternadamente marcará (2) nombres de dicha lista. La persona restante de la lista será designado Árbitro. El Árbitro no tendrá autoridad para alterar, añadir o salir fuera de los términos de este Acuerdo.

33.8 Los cargos incurridos serán sufragados por partes iguales por el Empleador y la Unión.

34. HUELGAS, CIERRES PATRONALES Y PIQUETES

34.1 El Empleador y la Unión acuerdan que durante la vigencia de este Acuerdo, y la prórroga del mismo, no habrá huelgas, paros, retrasos, interrupciones del trabajo, rehusos a trabajar o interferencias de ningún tipo con la operación de los negocios de la Compañía, o cierres por parte del Empleador.

35. PLANES MEDICOS, DE VIDA, RECETAS MÉDICAS, DENTAL Y DE VISION.

35.1 Las disposiciones del PPACA (Ley de Protección al Paciente y Cuidado de Salud Asequible) requieren que todos los empleados deban estar cubiertos después de 91 días de empleo. En el caso de que este requisito sea eliminado o mitigado en la medida que lo permita la ley, las disposiciones del plan médico y de hospitalización de la Compañía que existía antes del PACA prevalecerán. Más concretamente, todos los empleados deberán ser cubiertos de manera individual, por el plan médico y de hospitalización de la Compañía, en el primer día del mes siguiente de completar los primeros seis (6) meses de empleo, incluyendo \$3,000.00 de seguro de vida mientras están empleados.

35.2 Un empleado que de alguna manera este inscrito en el plan médico y de hospitalización de la Compañía y ha completado veinticuatro (24) meses de antigüedad puede elegir cobertura para sus hijos. En el caso de dicha elección, \$30.00 por semana se deducirán del salario del empleado. Esto se suma a cualquier otro importe que se paga por la cobertura individual. Cada empleado debe elegir cobertura familiar en la primera oportunidad que esta cobertura esté disponible para él/ella. En el caso de que la elección para dicha cobertura se realiza después de la primera oportunidad, el empleado deberá presentar un certificado médico que indique que los dependientes están en buen estado de salud, antes de ser elegibles para entrar en el plan.

35.3 En caso de que el plan de salud del Empleador es modificado o cancelado a favor de otro plan creado por o de conformidad con la Legislatura Federal, todos los empleados participaran en el plan nuevo elegido con las mismas opciones de beneficios y niveles de contribuciones de conformidad con este Acuerdo.

35.4 Los empleados de tiempo parcial (menos de treinta {30} horas por semana) no son elegibles para los beneficios bajo este Artículo.

35.5 \$40.00 por semana continuarán siendo deducidos del cheque de pago de cada empleado contratado en o después del 1 de enero de 2010 para ayudar a cubrir el costo de los beneficios de salud descritos en 9.1. Para todos los empleados contratados antes del 1 de enero de 2010, esta cantidad se reducirá a \$ 25.00 por semana.

36. PLAN DE AHORROS PARA JUBILACION:

36.1 Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo participaran en el Plan de Ahorros para Retiro 401-k de la Compañía Domestic Linen Supply Company. Este es el mismo plan que los choferes y gerentes están suscritos. La participación en este plan será para los empleados con más de un año de servicio, con una contribución mínima de \$5.00 por semana. Esta cantidad será deducida del cheque del empleado semanalmente.

36.2. Además de la contribución de \$375.00 por año del Empleador, especificada en el plan, el Empleador deberá contribuir 50% basado en el excedente de las contribuciones personales al fondo del plan 401-k (que no fueron aportadas por el empleado para recibir los \$375.00 bajo el marco del plan), hasta un máximo de \$7.50 por semana. Por ejemplo, si un empleado aporta \$10.00 extras por semana, el Empleador contribuirá \$5.00. La contribución adicional del Empleador se pagará en la cuenta personal del empleado cada Enero, hasta el momento en que

el plan del Empleador provea tales contribuciones adicionales, en cuyo caso se aportarán en la cuenta de contribución del Empleador.

37. PERMISO POR FUNERAL:

37.1 Cuando ocurre la muerte de un familiar cercano del empleado, el empleado tendrá derecho a un máximo de tres (3) días de permiso pagado, siempre que asista al funeral. Cuando el funeral se celebra durante el fin de semana y se encuentra a 100 millas de las instalaciones del Empleador, el empleado tendrá derecho a dos (2) días pagados por funeral. La familia cercana incluirá cónyuges, madre, padre, madrastra, padrastro, hijos, hermanos y hermanas (de los mismos padres) y abuelos naturales.

Los derechos a pago de permiso por funeral establecidos arriba, se aplicaran solamente a una madrastra y un padrastro y solo en lugar de una madre o un padre respectivamente.

El Empleador, a su opción, puede exigir a cada empleado de antemano, una lista de los nombres y direcciones actuales de las personas que son "familiares cercanos" del empleado según como está definido anteriormente. Esta lista puede ser modificada por el empleado de vez en cuando. El Empleador no tendrá que extender los derechos a permiso por funeral por el fallecimiento de cualquier otra persona que no esté en la lista.

Un empleado deberá tener veinticuatro (24) meses de antigüedad a fin de calificar para los beneficios de permiso por funeral bajo esta disposición.

38. TIEMPO LIBRE PAGADO

38.1 Después de que un empleado recién contratado haya completado 90 días de empleo, se le otorgarán cuarenta y ocho horas de tiempo fuera pagado para ser usado de acuerdo con las reglas de la compañía calificado para permiso fuera por enfermedad y pagada. Además, a cada empleado se le otorgarán cuarenta y ocho horas adicionales de tiempo pagado al comienzo de cada año calendario posterior para ser usado de acuerdo con las reglas de la compañía para permiso por enfermedad calificada y pagada.

Cuando se utiliza para el tiempo de enfermedad, las cuarenta y ocho horas de tiempo pagado por enfermedad se pueden utilizar en incrementos de una o más horas, y puede ser utilizado para: (1) diagnóstico, cuidado o tratamiento de una condición de salud existente o cuidado preventivo de un empleado o miembros de la familia de un empleado; o (2) para un empleado que es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o persecución sexual para obtener alivio, incluyendo atención médica y consejería psicológica. Los empleados deben proporcionar una notificación anticipada razonable de la necesidad del permiso. Si la necesidad es imprevisible, se debe notificar lo antes posible.

Cuando la legislación local, estatal o federal permita que el tiempo de enfermedad sea usado de una manera que sea más liberal que las reglas de la Compañía, el requisito de la legalización controlará.

Después de un año de antigüedad, además de ser utilizado como Tiempo de Enfermedad, este Tiempo de Descanso Pagado puede ser usado para vacaciones que se tomen de conformidad con el Artículo 24, o permiso personal para ser tomado de acuerdo con las Reglas de la Compañía.

Es la intención de esta disposición que cualquier permiso de ausencia concedida bajo este acuerdo se tome simultáneamente con cualquier permiso mandado bajo la legislación local, estatal o federal y no se expande en esta legislación.

38.2 El Tiempo Pagado no Usado por cualquier año puede, a la elección de los empleados, ser trasladado al año subsiguiente, sujeto a las restricciones siguientes, o después de que un empleado haya completado un año de antigüedad, ser comprado de cada empleado al final del año calendario a una la tasa de 1.1 horas por cada hora de tiempo libre pagado no utilizado. En la medida en que un empleado desea poder trasladar horas de tiempo pagado fuera a un año posterior, ese empleado no podrá trasladar más de 72 horas de Tiempo Fuera Pagado en un año posterior.

39. COMITE OBRERO-PATRONAL

39.1 Se establecerá un Comité Obrero - Patronal. El Comité podrá ser llamado a orden por la Unión y el Empleador. Los miembros permanentes del Comité serán representantes de la Unión y el Empleador.

39.2 Queda acordado y entendido que este Comité actúa en calidad de asesor y no tendrá autoridad para cambiar, modificar, o añadir a este Acuerdo.

40. PROTECCION DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

40.1 Despido o suspensión de empleados basado en información a cerca de inmigración y/o condición de ciudadanía.

- a) En el caso de que el Empleador sea obligado legalmente a suspender o despedir a un empleado con cinco (5) años de servicio, a causa de la información y/o documentación obtenida respecto a su status inmigratorio, el Empleador proporcionara al empleado suspendido o despedido un (1) año para que él/ ella pueda reintegrarse al empleo a la presentación de la documentación y/o información que establezca su derecho a ser empleado por el Empleador, siempre y cuando dicha posición no haya sido eliminada, y a condición de que este párrafo estará sujeto a las disposiciones de antigüedad aplicable, despidos temporales y llamados de este Acuerdo.
- b) A su reincorporación, a cualquier empleado se le concederá la antigüedad que tenía en la fecha de su suspensión y/o despido.

40.2 En caso de que el Empleador sea servido con una orden de cateo o detención, debidamente ejecutada, el Empleador tomara las siguientes medidas: En la medida que sea legalmente posible, el Empleador hará arreglos para que el interrogatorio de los empleados ocurra en un lugar privado dentro del lugar del trabajo.

40.3 El Empleador concederá a los empleados ausencias justificadas, cuando se de aviso con una (1) semana de anticipación, para los siguientes propósitos: Para asistir a cualquier cita programada por el USCIS o Departamento de Inmigración o el Departamento de Estado de Estados Unidos con respecto a la situación de inmigración o ciudadanía del empleado, su cónyuge, hijos o padres. El Empleador podrá exigir prueba de la cita y prueba de la relación familiar.

40.4 (a) El Empleador no solicitará información o documentos a los trabajadores o solicitantes de empleo, como su estado de inmigración excepto cuando sea requerido por la ley.

(b) El Empleador no podrá divulgar información confidencial en relación con los trabajadores a ninguna persona o agencia de gobierno, con excepción de lo requerido por la ley o en respuesta directa legal de dicha agencia. La información confidencial incluye nombres, direcciones y número de seguro social.

(c) Si un empleado solicita que el Empleador cambie sus registros con respecto a su nombre o número de seguro social, y el Empleador puede hacerlo legalmente, así lo hará, y tal cambio no perjudicará la antigüedad del empleado o cualquier otro derecho bajo este Acuerdo.

(d) En caso de que un agente del USCIS demande la entrada al local del Empleador o la oportunidad de interrogar, buscar o arrestar a una persona o tomar propiedad de cualquier empleado, Entonces, el Empleador notificará inmediatamente a la Unión llamando por teléfono a las oficinas de la Unión. El Empleador no permitirá la entrada del USCIS al establecimiento sin una orden válida o, en el caso de inspección de los formularios I-9, sin un aviso previo de 72 horas. Lo anterior no obligará al Empleador a negar al USCIS o la Departamento de Trabajo, acceso a los formularios I-9, como lo requiere la ley.

40.5 En caso de que el Empleador reciba aviso, ya sea por correspondencia o de alguna otra manera, de la Administración del Seguro Social ("SSA") indicando que algunos de los nombres y números de Seguro Social de sus empleados que el Empleador informó en la Declaración de Salarios e Impuestos (Formularios W-2) para el año fiscal anterior, no coinciden con los registros del SSA, el Empleador se compromete a lo siguiente: (1) Notificar a la Unión, después de recibir dicho aviso y entregar una copia del aviso a todos los empleados involucrados y a la Unión,

(2) El Empleador publicará, en un lugar prominente, el siguiente aviso: "Atención a todos los Empleados: Con el fin de asegurar que los impuestos de Seguro Social que son deducidos de sus salarios están debidamente acreditados en los registros de la Administración de Seguro Social, por favor compare el nombre y el número de Seguro Social que aparece en su talón de cheque con su tarjeta del Seguro Social para asegurar que estamos usando la misma información. Un simple error tipográfico a veces puede causar problemas en los registros de la Administración del Seguro Social y sus ingresos no pueden ser debidamente acreditados. Corregir esta información es muy importante para sus futuros beneficios de seguridad social en caso de incapacidad o jubilación. Por favor póngase en contacto con las oficinas del Departamento de

Recursos Humanos si usted nota algún error. Gracias”). El Empleador acuerda que él no despedirá, suspenderá, tomara represalia o discriminara en contra de cualquier empleado, solamente porque su nombre aparece en el aviso, (4) El Empleador acuerda que no será necesario que los empleados que aparecen en la lista, traigan una copia de su tarjeta del Seguro Social para que sea examinada por el Empleador, solamente por el aviso del SSA.

Nada en esta sección requiere que el Empleador haga actos ilícitos.

41. CLAUSULA GENERAL DE RESERVA

41.1 Es la intención de las partes del presente cumplir con todas las leyes federales y los estatutos del Estado que cubren la materia de los asuntos de este Acuerdo. En caso de que cualquier disposición de este Acuerdo sea considerado en oposición a cualquier ley Federal o Estatal, todas las demás disposiciones del presente Acuerdo permanecerán en vigencia y efecto, y sustituciones para las disposiciones invalidas deberán negociarse inmediatamente.

42. DURACION DEL ACUERDO

42.1 Este Acuerdo entrará en vigencia 17 de Junio 2019, y permanecerá en efecto hasta 1 de Junio 2022, y año tras año a partir de entonces, a menos que se dé un aviso por escrito, sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento, por cualquiera de las partes, que explique que dicha parte tiene la intención de terminar, modificar o enmendar este Acuerdo en la fecha de vencimiento.

43. CAMBIOS LEGISLATIVOS A LOS TÉRMINOS O CONDICIONES DE EMPLEO

En el caso de que se apruebe que alguna legislación local, estatal o federal que incremente los beneficios recibidos por los empleados cubiertos por este Acuerdo más allá de los negociados en este Acuerdo, el Empleador se reunirá primero con el Sindicato para discutir los efectos de dichos cambios y si no se llegara a ningún convenio tendrán derecho a re-abrir este Acuerdo con el propósito de negociar concesiones para compensar el costo adicional de tales aumentos.

EN FE DE LO CUAL, las partes han ejecutado este Acuerdo en Los Ángeles, California, en el día y año mencionados anteriormente en este documento.

Workers United, Western States
Regional Joint Board

DOMESTIC LINEN SUPPLY CO., INC.

Por: _____
Gerente Regional

Por: _____
Asesor Administrativo