

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ENTRE

WORKERS UNITED

**WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD
SEIU**

Local 75

Y

MISSION INDUSTRIES

PLANTA 300

Salinas, California (300)

DEL 01 DE MAYO DE 2021 – ABRIL 30 DE 2024

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 DESAVENIENCIAS INTERPRETATIVAS, DEBERÁ RECURRIRSE DIRECTAMENTE AL ORIGINAL EN INGLÉS.

1/mayo/2021- 30/abril/2024

Tabla de Contenido

<u>Seccion</u>	<u>Titulo</u>	<u>Pagina</u>
	Acuerdo	4
	Se Hace Constar	4
1	Definiciones	4
2	Jurisdicciones	5
3	Afiliación al Sindicato	5
4	Visitas a la Planta	6
5	Planes de Incentivos	7
6	Sanciones y Despidos	7
7	Condiciones Laborales y Prestaciones....	8
8	Ventilación e Instalaciones para Vestirse	8
9	Salud y Seguridad	9
10	Donaciones Hechas por los Empleados	10
11	Tablero de Anuncios	11
12	Uniformes	11
13	Deducción de Cuotas	11
14	Delegados de Taller	11
15	Comidas y Periodos de Descanso	12
16	Hora de llamada a Trabajar/Periodos Interm..	14
17	Presentación de Reclamos	15
18	Discriminación	15
19	Horario de Trabajo, Turnos y Horas Extras	15
20	Semana Laboral Garantizada	18
21	Registro del Tiempo	18
22	Día de Pago	19
23	Días Feriados	19
24	Vacaciones	21
25	Lesión en el Trabajo	22
26	Antigüedad	22
27	Transferencias	25
28	USERRA	25
29	Procedimiento de Quejas	25
30	Sin Huelgas Ni Paros Laborales	26
31	Clausula de Salvedad	26
32	Plan Medicos y de Seguros	27
33	Plan de Prestaciones de Medicina Recetada	28
34	Plan de Oculista	28
35	Plan de Dentista	28
36	Diversidad Racial y Cultural	28
37	Plan de Pensiones	30
38	Sueldos	30
39	Derechos Gerenciales	31
40	Ausencias de Enfermedad	31

41	Ausencias por Enfermedad Pagada	32
42	Reglas y Regulaciones de Trabajo	33
43	Ausencias Pagadas por Fallecimiento	33
44	Comité Conjunto Obrero-Patronal	34
45	Principios Rectores	34
46	Respeto y Dignidad	34
47	Contribución Comité de Acción Política	35
48	Cambios en la Ley	35
49	Clausula de Salvaguardia	35
50	Duración Del Acuerdo	36
	Tabla A – Tarifas de Sueldo	37

ACUERDO

Este acuerdo, realizado y suscrito este primer día de mayo de 2021, por y entre la PLANTA 300 Salinas ,CA, de MISSION LINEN SUPPLY,; de ahora en adelante denominada el "Patrón", y WORKERS UNITED, Consejo Conjunto Regional de los Estados Occidentales, SEIU, LOCAL 75, de ahora en adelante denominado el "Sindicato", por y a favor de sus trabajadores afiliados empleados por el Patrón;

SE HACE CONSTAR

CONSIDERANDO QUE, el Patrón y el Sindicato están mutuamente deseosos de proporcionar una base para el trato justo entre el Patrón y los empleados, de estabilizar las condiciones con fin de mantener el servicio de alta reputación del Patrón y además promover el bienestar general de tanto el Patrón como los empleados, y

CONSIDERANDO QUE, se reconoce y se acuerda que la administración del negocio del Patrón y la dirección de la fuerza laboral continuarán siendo una función del Patrón y que el derecho de planear y administrar los horarios de trabajo, producción, distribución, asignación de precios y servicios es un derecho conferido al Patrón, y

CONSIDERANDO QUE, es mutuo el deseo y la intención de las partes de cooperar lo más posible para que el Patrón pueda operar su negocio y sus instalaciones con la máxima eficiencia y economía y prestar un servicio cada vez más efectivo de excelencia suprema al público.

EN CONSECUENCIA, se acuerda que:

SECCIÓN 1. DEFINICIONES

A. "Sindicato", tal como se usa en el presente, significa que WORKERS UNITED, Consejo Conjunto Regional de los Estados Occidentales, Local 75, bajo cuya jurisdicción los empleados prestan servicios para el Patrón.

B. "Empleado", tal como se usa en el presente, significará cualquier persona o cualesquiera personas, sin importar el título o clasificación, empleadas por el Patrón en trabajos de producción y ocupadas en el procesamiento o manejo de mercadería o artículos de cualquier tipo a favor de los clientes del Patrón; siempre que, sin embargo, el Patrón tenga el derecho a mantener bajo empleo ganancioso a un Gerente de Producción y de utilizar su tiempo para el mayor beneficio en

cualquier trabajo necesario en cualquier departamento sin que se requiera que dicho Gerente de Producción se haga miembro del Sindicato, siempre que dicho Gerente de Producción no desplace a ningún empleado regular durante más de cuatro (4) horas en cualquier día o puesto dado.

SECCIÓN 2. JURISDICCIÓN

A. El Patrón reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de negociación colectiva para todos los empleados de producción del Patrón y las disposiciones de este acuerdo se aplicarán a todos dichos empleados de producción. El término "empleados de producción", tal como se usa en el presente, significa todas las personas, sin importar el título, clasificación u otra ocupación, empleadas en cualquier trabajo de procesamiento o manejo de mercadería o artículos de cualquier tipo a favor de los clientes del Patrón; Cualquier referencia a genero en este acuerdo será neutral.

B. Empleados de no unión no realizará trabajo reconocido por empleados de unidad de negociación, excepto: 1) al instruir a los nuevos empleados; 2) casos de indisponibilidad del empleado; 3) durante la avería de maquinaria o instalación.

C. El Patrón además acuerda no participar en ningún acuerdo individual relacionado con las horas, sueldos, o condiciones de empleo con ningún empleado amparado por este acuerdo a no ser que dicho acuerdo haya sido aprobado por el Sindicato.

SECCIÓN 3. AFILIACIÓN AL SINDICATO

A. Cuando sea que el Patrón necesite empleados para trabajo amparado por este Acuerdo, llamará al Sindicato y notificará al Sindicato que existe un puesto o puestos disponibles.

B. Cuando sea que el Patrón contrate a cualquiera para trabajo amparado por este acuerdo y dicha persona no sea un afiliado al Sindicato, entonces el Patrón notificará al Sindicato por escrito dentro de quince (15) días de dicho empleo, declarando el nombre, dirección, número de seguro social y la fecha de dicho empleo de dicho empleado.

El Empleador continuará reconociendo la membresía sindical, la deducción de cuotas y las autorizaciones de contribución política voluntaria presentadas al Sindicato en formularios de solicitud de membresía por escrito, también cuando la Compañía haga la transición a la incorporación electrónica, puede aceptar formularios a través de llamadas telefónicas grabadas electrónicamente, autorización de deducción en línea o por cualquier otro medio de indicación de acuerdo permitido por la ley estatal y federal. El Sindicato continuará presentando al Empleador una lista de miembros que han autorizado la deducción de nómina y proporcionará al Empleador la verificación de que la deducción de nómina y / o las contribuciones de COPE han sido

autorizadas por el empleado solo en caso de que surja una pregunta sobre el estado de membresía de un empleado.

C. La afiliación al Sindicato en o después del trigésimo primer (31er) día de empleo o treinta y un (31) días después que se ejecute este acuerdo —lo que suceda más tarde—, será una condición de empleo para todos los empleados contratados por el Patrón y amparados por este acuerdo.

D. El Patrón acuerda que tras recibir la notificación por escrito por el Sindicato de que algún empleado no es un miembro activo de ese Sindicato de acuerdo a esta sección, retirará a dicho empleado de la nómina del Patrón dentro de los siete (7) días posteriores a que se reciba dicha notificación.

El Sindicato acuerda indemnizar y eximir al Patrón de cualquier y toda responsabilidad, incluyendo el pago de sueldos retroactivos, por cualquier y toda demanda o litigio que pueda surgir del despido de cualquier empleado bajo esta sección. En caso, sin embargo, que dicha causa surja debido a los actos del Patrón, entonces y en dicho caso, el Patrón deberá indemnizar y eximir al Sindicato de cualquier responsabilidad de la misma manera.

E. El Patrón acuerda que no será una violación de este acuerdo que cualquier empleado miembro del Sindicato conforme con y apoye los principios del Sindicato.

F. En el momento que se contrata un nuevo empleado el empleador presentará al empleado al delegado sindical (Shop Steward) de la unión. Después que los nuevos empleados pasen el periodo de prueba el empleador se encargará de que todos los miembros nuevos a la de asistir a una orientación de Unión en planta. Tales orientaciones se programarán en consulta con el representante sindical y delegado sindical (Shop Steward).

SECCIÓN 4. VISITAS A LA PLANTA

Un representante del Sindicato debidamente autorizado tendrá permiso de visitar la planta del Patrón a cualquier hora durante las horas de trabajo, y deberá tener permiso después de un aviso apropiado (24 horas) examinar tarjetas de tiempo y cheques de pago por trabajo hecho por los empleados de la unidad, y firmar nuevos empleados como miembros de la unión durante las horas del trabajo, siempre y cuando el acceso a la planta sea de conformidad con las reglas de la Empresa, y siempre y cuando dichas reglas no interfieran u obstaculicen la conducción de los asuntos sindicales del representante del Sindicato. Por añadidura se acuerda que, todas las conversaciones entre empleados y representante sindical serán conducida afuera del área de producción y de manera que no entre en conflicto con la operación normal del negocio del Patrón. Representante sindical se reunirá con el empleado a horas que no sean de trabajo. Cuando sea necesario y apropiado, otro representante sindical más podrá acompañar al individuo autorizado. Representantes sindicales que se reúnan con empleados en el área de comedor

durante horas de almuerzo no se les requiere anunciarse por anticipación, pero si deben firmar el libro de visitas.

Comunicación electrónica. Ambas partes acuerdan que las comunicaciones electrónicas, incluidos, entre otros, correos electrónicos, archivos adjuntos de correo electrónico, faxes y mensajes de texto, se aceptarán como notificación formal. Asimismo, de mutuo acuerdo, las conferencias, negociaciones y otras reuniones previamente ejecutadas en persona, pueden realizarse por conferencia telefónica, videoconferencia u otras reuniones virtuales vigentes sin pérdida de validez.

SECCIÓN 5. PLANES DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos de sueldo que no resulten en ninguna reducción en las tablas básicas de sueldo u otras prestaciones pueden ponerse en práctica bajo acuerdo entre el Patrón y el Sindicato.

SECCIÓN 6. SANCIONES Y DESPIDOS

A. Queda entendido y acordado que el derecho a despedir será a discreción del Patrón, siempre que el Patrón no despidiera o de otra manera discrimine a ningún empleado debido a su afiliación a o actividades del Sindicato, si dichas actividades no interfieren con el trabajo normal del empleado. Si cualquier empleado considera que ha sido despedido injustamente, puede hacer que su reclamo sea llevado al Procedimiento de Quejas.

B. El Patrón debe notificar por escrito a un empleado antes de despedirlo o disciplinarlo excepto en caso de falta grave de conducta. Las faltas graves incluyen en, pero no se limitan a: embriaguez, robo, desfalco, violación adrede de reglas publicadas por la Empresa, llevar drogas ilegales a o usarlas en la planta. Un empleado nuevo puede ser despedido sin notificación durante los primeros noventa días (90) días de su empleo. Por mutuo acuerdo, el periodo de prueba puede extenderse treinta 30 días adicionales. Las solicitudes de extensión deben realizarse por el empleador por lo menos dos 2 semanas antes de la expiración del período inicial de prueba. Si la Unión no responde a la solicitud antes de la expiración del período inicial de prueba, petición del empleador se considerará acordada por la Unión

C. Cuando se dé una notificación de advertencia y haya un Delegado de fábrica en la planta, el Delegado deberá estar presente cuando se dé esta notificación al empleado. Se debe remitir una copia de la notificación de advertencia al Sindicato entre cinco (5) días. La Unión y la compañía acuerdan que para los propósitos de la expedición asesoramiento informes, presentación y comunicación electrónica como correo electrónico para responder a las quejas y otra correspondencia oficial, cumple con el requisito de este contrato.

D. Tras recibir una segunda notificación de advertencia dentro de un periodo de seis (6) meses, se podrá suspender sin remuneración al empleado durante tres (3) días o despedirlo.

E. Ningún empleado podrá ser despedido por bajo rendimiento sin haber recibido antes las adecuadas medidas disciplinarias de modo progresivo, en un proceso de tres pasos: aviso por escrito, suspensión y despido, siempre y cuando el empleado haya recibido la apropiada orientación verbal antes del dicho aviso por escrito. Si ocurre una suspensión, deberá tener lugar una reunión entre el sindicato, la compañía y el empleado.

F. Cuando sea posible, no se administrarán sanciones a los empleados enfrente de otros empleados amparados por la negociación colectiva, excepto en los siguientes casos: i) Cuando el empleado solicite un testigo o un representante del Sindicato, o ii) cuando sea razonable con el fin de proteger la seguridad inmediata personal o la propiedad de los empleados o del Patrón, o iii) cuando otro empleado esté presente para efectuar la traducción, con permiso del individuo que está recibiendo la medida disciplinaria. Las medidas disciplinarias se administrarán de una manera profesional.

G. Advertencias formales tendrán un (1) año de vigencia.

SECCIÓN 7. CONDICIONES LABORALES Y PRESTACIONES PREEXISTENTES

Ningún empleado deberá ser sometido, debido a este acuerdo, a una reducción de tarifas de sueldo o pérdida de ninguna prestación o condiciones laborales superiores o más favorables que aquellas contenidas en el presente si dichas condiciones existían antes que se suscriba este acuerdo. Este acuerdo contiene todos los acuerdos, las estipulaciones y disposiciones acordadas por las partes al presente. Ningún agente o representante de ninguna de las partes tienen autoridad para hacer, y las partes no estarán obligadas ni serán responsables por, ninguna declaración, representación o acuerdo no enunciado en el presente.

SECCIÓN 8. VENTILACIÓN E INSTALACIONES PARA VESTIRSE

El Patrón proporcionará ventilación adecuada para las instalaciones en las que se realiza el trabajo. Proporcionará instalaciones adecuadas para vestirse, las cuales serán cómodas e higiénicas.

SECCIÓN 9. SALUD Y SEGURIDAD

A. General

El Patrón tomará medidas razonables para asegurar la seguridad y la salud de sus empleados durante las horas de trabajo. El Sindicato acepta cooperar con el Patrón para asegurar que todos los supervisores y empleados cumplan con las dichas reglas, regulaciones y prácticas razonables tanto como sea necesario para brindar condiciones de trabajo seguras, sanitarias y saludables.

Tanto el Sindicato como el Patrón reconocen que hay obligaciones específicas bajo las normas federales, estatales y locales o pautas, incluyendo aquellas que atienden los conductos peligrosos, apagados y salidas, y agentes patógenos de transmisión sanguínea. Los empleados deberán recibir la información sobre seguridad y salud aplicables.

B. Protección de la tensión por calor:

El Patrón proporcionará una cantidad adecuada de bebederos o botellas de agua potable y fresca, así como vasos limpios que permitan el fácil acceso de los empleados a beber con frecuencia. El Patrón deberá tomar todas las medidas dentro de lo razonable para reducir la exposición al calor, y considerará cualquier recomendación que le proporcione el Comité de Salud y Seguridad.

C. Sanitarios:

Los baños deberán disponer de la luz, los espejos y los tapetes de piso adecuados, además de estar equipados con todas las necesidades. Los baños deberán mantenerse libres de objetos amontonados y en condiciones de higiene. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, de almuerzo y de descansos, a menos de que se necesite un cierre temporal para reparaciones, limpieza o remodelación. Las instalaciones para lavarse las manos se harán accesibles para los trabajadores.

D. Protección contra los agentes patógenos de contagio sanguíneo:

a) Equipo de protección: A los empleados cuyo trabajo implique exposición potencial a la sangre o a otros materiales potencialmente infecciosos a través de, por ejemplo, el contacto con la piel, el Patrón les proporcionará el adecuado equipo de protección personal. Este deberá incluir, aunque no se limita a: guantes, batas, abrigos, cobertura para la cara o máscaras y protección de los ojos. El equipo de protección personal podrá considerarse “apropiado” únicamente si no permite que la sangre o que otra materia potencialmente infecciosa pase o toque la ropa del empleado, su piel, sus ojos o su boca, en condiciones de uso normal. El Patrón deberá reparar o sustituir el equipo de protección personal tanto como sea necesario para conservar su efectividad, sin costo alguno para el empleado, excepto en casos de daño intencional o negligencia. Deberán sustituirse los guantes desechables de una sola aplicación, tales como los guantes para operaciones de hospital o exámenes, en cuanto sea prácticamente posible si se contaminan, en cuanto sea viable si presentan roturas o picaduras, o cuando dejan de ser una barrera.

b) Vacunas: La empresa ofrecerá la serie de vacunas contra la hepatitis B para todos los

empleados potencialmente expuestos a la sangre en un plazo de diez (10) días laborables después de su primera asignación, a menos que el empleado haya recibido con anterioridad la serie completa de vacunas contra la hepatitis B, o que la prueba de anticuerpos haya revelado que el empleado es inmune, o que por razones médicas la vacuna se le prohíba al empleado.

E. Comité de Salud y Seguridad

El Patrón y el Sindicato establecerán un Comité Conjunto de Salud y Seguridad (en adelante, el "Comité"), el cual estará compuesto por tres (3) miembros seleccionados por el Sindicato entre empleados amparados por el contrato y por hasta tres (3) miembros de la gerencia, seleccionados por el Patrón. El Comité deberá coordinarse para proporcionar ayuda identificando y eliminando los peligros potenciales de seguridad en toda la instalación. El Gerente General o la persona asignada por éste coordinará las asambleas del Comité, pondrá una agenda con las aportaciones de los miembros, ayudará con recursos y asistencia técnica, y se mantendrá al tanto detalladamente de toda la documentación, incluyendo los minutos de duración de las reuniones, las actividades y las recomendaciones del Comité para garantizar que se aplique lo apropiado, que se tomen las resoluciones efectivas y que se cumpla con las leyes, las regulaciones, las disposiciones de códigos, las políticas y/o los procedimientos aplicables. Este Comité se reunirá por lo menos una vez al mes y hará un recorrido mensual por la planta para revisar la seguridad. Por añadidura, los miembros deberán familiarizarse con los procesos de producción y con las condiciones de trabajo y harán recomendaciones a la gerencia para mejorar la seguridad y la higiene en el centro de trabajo. El Patrón considerará todas las recomendaciones hechas por el Comité de buena fe.

F. Entrenamiento relacionado con Salud y Seguridad

El Patrón proporcionará entrenamiento relacionado con la salud y la seguridad tal como lo exijan las regulaciones federales, estatales y locales. Este entrenamiento se llevará a cabo en intervalos que cumplan con la regulación o el reglamento aplicables.

G. Será obligación de todos los empleados ponerse y/o utilizar el equipo de protección apropiado dispuesto cuando hay un genuino requerimiento de salud y seguridad para que el dicho equipo sea usado y siempre y cuando no haya una genuina razón médica para que el empleado no pueda ponerse ni utilizar el dicho equipo.

H. Deberá tenerse a la mano a toda hora un paquete de primeros auxilios con todos los aditamentos para uso de los empleados.

SECCIÓN 10. DONACIONES HECHAS POR LOS EMPLEADOS

A. Las donaciones y contribuciones, sean caritativas u otras, serán voluntarias y cualquier dicho pedido será manejado conjuntamente por el empleado y el Sindicato.

B. No habrá pedidos de contribuciones de ningún tipo por ninguna persona ni organización en la propiedad del Patrón sin el acuerdo mutuo del Patrón y el Sindicato, y tal como está dispuesto en la Sección A.

SECCIÓN 11. TABLERO DE ANUNCIOS

El Patrón acuerda proporcionar un tablero de anuncios para el uso del Sindicato. Todas las notificaciones y los boletines emitidos por el Sindicato estarán bajo membrete del Sindicato.

SECCIÓN 12. UNIFORMES

Si el Patrón requiere que un empleado se ponga un uniforme específico o alguna vestimenta como condición de empleo, incluyendo zapatos específicos, entonces:

1. El Patrón acuerda proporcionar, sin costo al empleado, cualquier uniforme o vestimenta designada por él para que se pongan los empleados durante sus horas de trabajo mientras estén en el puesto.
2. El Empleador acuerda lavar y/o limpiar todas las partes de dichos uniformes designados usados por el empleado mientras está de servicio. Empleados recién contratados recibirán uniformes después de 90 días de empleo. Tales prendas provistas provendrán del inventario de la compañía y en buenas condiciones. Toda otra ropa usada por el empleado, pero no requerida por el Empleador debe cumplir con los estándares de seguridad.

SECCIÓN 13. DEDUCCIÓN DE CUOTAS

El Patrón acuerda deducir de los sueldos de los empleados todas las tarifas iniciales, cuotas y tasaciones específicas que se le deban al Sindicato tras recibir autorización por escrito del empleado permitiendo dichas deducciones. Dichas deducciones serán remitidas a las oficinas del Principios Rectores Sindicato a más tardar el décimo (10mo) día de cada mes.

SECCIÓN 14. DELEGADOS DE TALLER

Se acuerda por el presente que el Sindicato podrá seleccionar a un empleado o empleados —cuyo número deberá ser decidido de mutuo acuerdo— para que sea(n) un representante(s) debidamente acreditado(s) en cada planta, conocidos como los delegados de cada plantel, o representantes sindicales de taller o “*stewards*”. Se dará al Patrón notificación por escrito del(los) nombre(s) del(los) delegado(s) de taller.

Los delegados de cada plantel tendrán permiso de tomar las solicitudes de los nuevos empleados para afiliarse al sindicato, así como de investigar las quejas y de actuar como representantes sindicales en las reuniones de quejas y en otras reuniones donde se autorice bajo los términos de este acuerdo la presencia de “representantes sindicales”. En tales actividades, estos delegados de

plantel podrán recibir la asistencia de los representantes autorizados por el Sindicato a los que se refiere la Sección 4.

Orientación Para Nuevos Empleados. La Compañía permitirá que todos los miembros de la Union recién contratados asistan a una orientación sindical en las instalaciones de la Compañía, dentro de las dos (2) semanas posteriores a la fecha de contratación de cada nuevo empleado. Dicha orientación se programará en consulta con el Representante Sindical y el Delegado Sindical.

Los empleados mostrarán con orgullo el logotipo del Sindicato en su casco de protección o gorra.

SECCIÓN 15. COMIDAS Y PERIODOS DE DESCANSO

A. Mission Linen autoriza y permite que todos los empleados tomen períodos de descanso, que en la medida de lo posible serán en el centro de cada período de trabajo. El período de descanso autorizado y permitido se basará en el total de horas trabajado diariamente a razón de diez 10 minutos descanso netos por 4 cuatro horas o fracción mayor. Sin embargo, un período de descanso no necesita ser autorizado para empleados cuyo tiempo total de trabajo diario es de menos de tres y media (3 1/2) horas. Período de descanso se contarán como horas trabajadas para que allí no haya deducción de salarios.

La siguiente tabla ilustra los períodos de descanso de empleados autorizados y permitidos para tomar:

Horas de Turno	# de Descansos	Tiempo para Descanso
Menos de 3.5 horas	Ninguna	N/A
3.5 a 6 horas	Un descanso de 10 minutos	Lo más cercas a la mitad del horario de trabajo posible
Más de 6 horas hasta y incluyendo hasta 10 horas	Dos descansos de 10 minutos cada uno	Lo más cercas a la mitad del horario de trabajo posible
Mas de 10 horas hasta y incluyendo hasta 14 horas	Tres descansos de 10 minutos cada uno	Lo mas cercas a la mitad del horario de trabajo posible
Mas de 14 horas	Cuatro descansos de 10 minutos cada uno	Lo más cercas a la mitad del horario de trabajo posible

Durante los períodos de descanso, los empleados están totalmente libres de mano de obra, trabajo o cualquier otra tarea relacionada con el empleo. Empleados no estar "de guardia" o sujetos a cualquier control por Mission durante sus períodos de descanso. Si un descanso es interrumpido o si un empleado es incapaz de tomar un descanso necesario, el empleado informará inmediatamente a su supervisor inmediato o el Departamento de recursos humanos y todos los esfuerzos se harán para reprogramar el descanso.

Periodo de Comer

Mission Linen no empleará a un empleado por un período de trabajo de cinco o más horas por día sin proveer al empleado con un período de comida de no menos de 30 minutos, salvo que si el total periodo por día del empleado es no más de seis horas, el período de comida puede ser renunciado por consentimiento mutuo de Mission Linen y el empleado. Mission Linen no empleará a un empleado por un período de trabajo de diez o más horas por día sin que al empleado tome un segundo período de comida de no menos de 30 minutos, excepto si el total de horas trabajado es no más de 12 horas, el segundo período de comida se autoriza por consentimiento mutuo de Mission Linen y el empleado sólo si el primer período de comida no fue renunciado. Empleados podrán requerirse un documento por escrito de de períodos de comida renunciado.

Directivos y compañeros de trabajo son responsables de asegurar que la comida períodos previstos y tomados adecuadamente en caso de cambios de horarios de trabajo. Compañeros de trabajo deben de marcar tarjeta de salida para períodos de comida, que no son remuneradas. Trabajadores no estarán obligados a realizar ningún trabajo durante los períodos de comida y pueden utilizar el tiempo a su discreción, lo que significa que están totalmente exentos de todo trabajo, trabajo y otras tareas relacionadas con el empleo y son libres de dejar todas las áreas de trabajo. Compañeros que no tienen acceso a un reloj de tiempo proporcionará una hoja de tiempo del período de comida y son necesarios para registrar y firmar por períodos de comida tomadas exactamente.

Empleados no estarán "de guardia" o someterse a cualquier control por Mission durante sus períodos de comida. Si alguna vez se interrumpe un período de comida si un empleado es incapaz de tomar un periodo de comida necesaria, el empleado lo informará inmediatamente a su supervisor inmediato o departamento de recursos humanos y todos los esfuerzos se harán para reprogramar el período de comida , si es posible.

Comida/Descanso Período Primas

A menos que los empleados están exentos de los requisitos legales aplicables, Mission Linen paga comida y períodos de descansos primas según lo requerido por la ley aplicable. No exentos compañeros que no disponen de un periodo de comida conforme a esta política, o que son no relevados de deber durante lo contrario impide tomar un período ininterrumpido de comida de no menos de 30 minutos, se pagarán por todo tiempo trabajado, más la prima período aplicable de la comida. Compañeros que no están autorizados y pueden tomar un período de descanso de acuerdo con esta política, o que no relevó de deber o de lo contrario impide tomar un período de

descanso ininterrumpido de no menos de 10 minutos, se pagará el período de descanso aplicable Premium.

Responsabilidades de los Trabajadores

Compañeros de trabajo se espera que tome comida y descanso de acuerdo con esta política. Si un trabajador cree que las condiciones de trabajo no les permitirán tomar un período de comida o descanso según esta política, debe notificar a su supervisor antes del período de comida o descanso, o tan pronto como él o ella es capaz de hacerlo. Cualquier compañero de trabajo que es incapaz de tomar comida o descanso de acuerdo con esta política debe notificar inmediatamente a la administración y debe presentar un formulario de discrepancia de período de comida/descanso por lo que puede pagar el pago correspondiente si procede.

No tomar comida y descanso de acuerdo con esta política, o falta de notificación a la gerencia de la incapacidad de tomar comida o descanso, puede someter a una acción disciplinaria.

SECCIÓN 16. HORA DE LLAMADA A TRABAJAR /PERIODOS INTERMITENTES DE TRABAJO

A. Se garantizará a todos los empleados a quienes se instruya que se presenten a trabajar y que, de hecho, se presenten a trabajar de lunes a domingo cuatro (4) horas de trabajo o remuneración por las mismas. Sin embargo, si debido a una avería el empleado no trabaja para el Patrón, entonces el empleado recibirá sólo dos (2) horas de remuneración regular como "remuneración por presentarse a trabajar".

(Se define una avería como la inhabilidad del Patrón de operar la planta debido a cualquier condición razonable fuera del control del Patrón, tal como, pero sin limitarse a: un caso fortuito, emergencia pública declarada por una entidad gubernamental, falta de combustible o apagón, inundación, terremoto o funcionamiento defectuoso del equipo fuera del control del Patrón u otras causas similares. Este párrafo sólo se aplicará a los departamentos individuales cuando sólo una porción de toda la operación se ve afectada.)

B. En caso de una crisis energética en la que las empresas de servicios públicos hacen cumplir un cierre forzoso durante periodos específicos del día, el Patrón y el Sindicato acordarán mutuamente un horario alterno o turno opcionales para afrontar dicha emergencia.

C. No habrá periodos intermitentes de desempleo durante ningún día individual, excepto en casos de averías. En casos de averías, los empleados serán pagados durante el día que ocurra la avería a no ser que se les ordene que se retiren y, si se les ordena regresar a trabajar a una hora específica y las reparaciones no han concluido, serán pagados desde el momento en que se les ordenó regresar a trabajar hasta que efectivamente se inicie el trabajo.

D. Los empleados a quienes se requiera permanecer en las instalaciones del Patrón o se les requiera permanecer disponibles al punto que su tiempo no puede usarse como propio recibirán pago por ese tiempo.

E. Si debido a una descompostura tal como aquí se define, el Patrón requiere que los empleados trabajen en un día normalmente programado como día libre, con el fin de “recuperar”, dicho trabajo se pagará a la tarifa normal de tiempo continuo siempre que el empleado no exceda sus cuarenta horas de trabajo. Por añadidura, el trabajo realizado en el día para “recuperar” es voluntario, y se asignará al empleado con menos antigüedad si es que no hay voluntarios.

SECCIÓN 17. PRESENTACIÓN DE RECLAMOS

Ningún empleado será despedido ni discriminado debido a la presentación de cualquier reclamo de una supuesta violación de este acuerdo, ni ningún empleado será discriminado ni despedido por proporcionar información sobre una supuesta violación de este acuerdo al Sindicato o a sus representantes autorizados.

SECCIÓN 18. DISCRIMINACIÓN

El empleador proporciona igualdad de oportunidades laborales (EEO) a todos los empleados y los solicitantes de empleo sin importar raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género o expresión, origen nacional, edad, discapacidad, información genética, estado civil, Amnistía o estatus como veterano cubierto con arreglo a las leyes federales, estatales y locales aplicables. El empleador cumple con estatales aplicables y las leyes locales que rigen la no discriminación en el empleo en todas las localizaciones en las que la empresa cuenta con instalaciones. Esta política se aplica a todos los términos y condiciones de empleo, incluyendo, sin limitarse a, contratación, colocación, promoción, terminación, despido, retiro y transferencia, hojas de ausencia, compensación y capacitación. El empleador prohíbe expresamente cualquier forma de acoso ilegal empleado basado en raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género o expresión, origen nacional, edad, información genética, discapacidad o condición de veterano. Absolutamente no se tolera la interferencia impropia con la capacidad de los empleados del empresario para realizar sus tareas de trabajo previstos.

SECCIÓN 19. HORARIO DE TRABAJO, TURNOS Y HORAS EXTRAS

A. La semana normal de trabajo por tiempo continuo será de cinco (5) días consecutivos cualesquiera, o de cuatro días (4) dentro de siete (7) días consecutivos. Las semanas de trabajo que incluyan trabajo en sábado y domingo se asignarán a los empleados con menos antigüedad, y los empleados que estén incluidos en la nómina de pago en la fecha de ratificación, o antes de

ésta, no estarán obligados a trabajar semanas con trabajo en sábado y domingo incluidos, a menos que ellos así lo elijan.

El turno regular o el día de trabajo estará constituido por ocho (8) horas consecutivas, exceptuando la hora de almuerzo, o por cuatro de 10 horas consecutivas, (excepto la hora de almuerzo), para aquellos empleados que trabajen dentro de cinco días consecutivos cualesquiera, como los denominados "4-10's". El primer turno comenzará a trabajar entre las horas de 5:00 a.m. y 11:00 a.m., y los empleados que trabajen dicho primer turno serán pagados bajo la tarifa regular de pago. Un turno podrá empezar a las 4:00 A. M. pero será necesario un voto mayoritario de los trabajadores para autorizar dicho cambio. Cualquier turno que comience entre las horas de 11:00 a.m. y 2:00 p.m. será designado el segundo turno y los empleados que trabajen dicho segundo turno serán pagados una bonificación de cinco centavos por hora por todo el trabajo realizado. Cualquier turno que se inicie entre las 2:00 p.m. y 6:00 p.m. será designado el tercer turno y los empleados que trabajen dicho turno serán pagados una bonificación de diez centavos por hora por todo el trabajo realizado. Cualquier turno que se inicie entre las 6:00 p.m. y 11:00 p.m. será designado el cuarto turno y los empleados que trabajen dicho cuarto turno serán pagados una bonificación de quince centavos por hora por todo el trabajo realizado.

En caso de que el empleador decide implementar un nuevo horario el empleador y el sindicato discutirán los términos de dicho cambio.

En caso de que un patrón desee iniciar un turno entre las horas de 11:00 p.m. y 5:00 a.m., un representante del Sindicato y el Patrón se reunirán para establecer una tarifa con bonificación por el trabajo durante dicho turno.

Los empleados que trabajen en la sala de lavado, los departamentos de clasificación / conteo de manchas y fuera de servicio podrán comenzar a trabajar a las 4:00 a.m. y se considerará que trabajaron el primer turno.

B. Se establecerá un periodo de comida de no menos de treinta (30) minutos ni de más de una (1) hora del tiempo propio del empleado aproximadamente a mitad de cada turno.

C. Semana laboral: La semana laboral regular a tarifa normal está constituida por cuarenta horas (40) de trabajo repartidas en cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas. Todo el tiempo trabajado en exceso de ocho (8) horas durante cualquier día y en exceso de cuarenta (40) horas en cualquier semana será pagado bajo una tarifa de una y media (1-1/2) veces la tarifa de pago por hora. Las horas que se paguen diariamente bajo esta tarifa de horas extraordinarias no serán incluidas al calcular las horas semanales por las que se pagan horas extras. Las horas extras deberán calcularse de la siguiente manera:

1. Para la semana de trabajo de "5/8": más de ocho (8) horas al día, cuarenta (40) horas a la semana.

2. Para la semana de trabajo de "5/8": más de 32 horas en una semana en la que caiga un día feriado pagado, a menos que el dicho día feriado caiga fuera de la semana de trabajo normalmente programada para el empleado.
3. Para la semana de trabajo de "4/10": más de diez (10) horas por día o de cuarenta (40) horas por semana.
4. Para la semana de trabajo de "4/10": los días libres normalmente programados, referidos como el quinto (5º.) y sexto (6º.) días.
5. El doble de tiempo por todo el trabajo realizado en el séptimo (7º.) día.

Aviso de horas de sobre tiempo: En caso de que el empleador quiere que los empleados trabajen horas extras, los empleados se dará aviso antes de la hora del almuerzo que se trabajara sobre tiempo. En caso de que el empleador quiere que los empleados trabajar sobre tiempo en un día festivo pagado, los empleados deberán ser notificados antes del final de la jornada de trabajo, tres días laborables anteriores al día festivo. Si el empleador cumple con los requisitos de notificación a este párrafo y un empleado no trabaja, dicho empleado será sujeto a acción disciplinaria. Sin embargo, si el empleador no cumple con las disposiciones de notificación de este párrafo y un empleado no trabaja en un día festivo, el empleado no estará sujeto a ninguna acción disciplinaria. Sólo en casos de emergencias trabajadores serán notificados de horas extras (2) dos horas antes del final del turno.

D. El Patrón podrá instaurar una semana de trabajo de 4-10 horas al día (4 días de 10 horas de trabajo) por departamento, bajo la tarifa regular, siempre que notifique a los empleados y al Sindicato por lo menos cuatro semanas del calendario natural antes de la fecha efectiva de dicho cambio. Para aquellos empleados que trabajan "4-10's", el 5to día es el día libre regular programado de los empleados. (Este puede tomarse a mitad de semana: lunes, martes, miércoles libre, jueves y viernes). El 6to día de la semana laboral es el primer día posterior a la semana laboral regularmente programada de los empleados. El 7mo día es el segundo día posterior a la semana laboral regularmente programada de los empleados.

E. Empleados de tiempo parcial. No habrá más de un (1) trabajador de tiempo parcial por cada tres (3) empleados de un turno de tiempo completo. Empleados de tiempo parcial. No se empleará más de un empleado de tiempo parcial por cada tres (3) empleados en un turno de tiempo completo. Las plantas por lugar enviarán por correo electrónico al representante sindical designado cada mes, los nombres y puestos de trabajo de los empleados a tiempo parcial. Cualquier empleado a tiempo parcial cual no sale en la lista se considerará como empleado a tiempo completo.

SECCIÓN 20. SEMANA LABORAL GARANTIZADA

A. Se garantizará a todos los empleados regulares un mínimo de treinta y seis (36) horas de trabajo bajo su tarifa por hora en cualquier semana, excepto tal como está dispuesto en la Sección 16, en caso de una avería. También se dispone que para el mantenimiento y la estabilidad de los empleados regulares durante la temporada baja (15 de septiembre al 3er lunes de abril), se garantizarán un número mínimo de treinta y dos (32) horas durante dicha temporada.

B. Si un empleado se ausenta voluntariamente o se ausenta sin el permiso expreso del Patrón, dicho empleado no reunirá los requisitos de la semana laboral garantizada; siempre que, sin embargo, en caso de que el empleado presente de buena fe evidencia de enfermedad, o el empleado haya recibido permiso del Patrón para ausentarse, entonces dicho empleado aún reunirá los requisitos de la semana laboral garantizada.

C. Si el Patrón pide o sugiere que un empleado regular voluntariamente tome tiempo libre para contrarrestar o renunciar a cualquier derecho bajo el presente, se requerirá en dichos casos que el Patrón pague las horas no trabajadas para lograr la garantía de treinta y seis (36) horas o las treinta y dos (32) horas garantizadas referidas en la Sección 23-J.

D. El Patrón deberá presentar al Sindicato todos los meses, junto con la hoja de autorizaciones de deducción de cuotas sindicales, los nombres y puestos que ocupan los empleados a tiempo parciales. Se considerará a cualquier empleado a tiempo parcial que no se incluya como un empleado a tiempo completo para los fines de la semana laboral garantizada.

E. Los empleados a tiempo parciales son aquellos empleados llamados a trabajar menos de ochenta (80) horas en cualquier mes. Las horas mínimas de trabajo arriba mencionadas durante cualquier semana laboral no se aplicará al empleado a tiempo parcial.

F. Los empleados recientemente contratados no serán cubiertos bajo esta sección durante los primeros noventa (90) días naturales de empleo.

SECCIÓN 21. REGISTRO DEL TIEMPO

A. El Patrón mantendrá registros de tiempo para todos los empleados con el propósito de llevar cuenta el tiempo trabajado. Los registros deberán mostrar la hora en que el trabajo se inicia y concluye efectivamente todos los días, las horas trabajadas cada día y el total de horas del periodo de pago.

Se mantendrán relojes de control de horas u otros registros adecuados de tiempo por el Patrón con el fin de registrar las horas efectivamente trabajadas por el empleado. Tarjetas de tiempo para funcionar, deben ser utilizadas por cada empleado según las instrucciones del empleador.

B. Talones de cheques incluyan toda información requerida por la leyes Federales y estatales.

SECCIÓN 22. DÍA DE PAGO

Los empleados serán pagados con cheques negociables a más tardar el jueves a la hora de salida, o antes, de cada semana posterior al cierre del último periodo de pago, a menos que el empleador es físicamente incapaz de distribuir cheques debido a circunstancias ajenas a su control.

SECCIÓN 23. DÍAS FERIADOS

A. Se reconocerán los siguientes días feriados: Día de Año Nuevo, Día del Soldado Caído (conocido como Memorial Day), Día de la Independencia (4 de julio), Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad, y dos Días Festivo Flotante para el empleado.

El Día Festivo Flotante para el empleado será reconocido en lugar del Día del Presidente. Éste podrá programarse como un día libre sencillo después del Día del Presidente, mediante mutuo acuerdo y con aviso previo de dos semanas de anticipación. No podrá tomarse durante una semana previa o en la misma semana donde haya un día de asueto con derecho a pago. Mediante acuerdo mutuo el Día Festivo Flotante para el empleado podrá ser agregado a las vacaciones pagadas como un día libre adicional.

La Compañía responderá por escrito dentro de los siete (7) días posteriores a la recepción de la solicitud por escrito del empleado. En caso de que no se reciba respuesta, se concederá el día solicitado. Si el día es denegado, la Compañía debe ofrecer una fecha alternativa. La Compañía no negará injustificadamente cuando el empleado tenga una razón legítima. Los empleados deberán solicitar vacaciones flotantes no menos de catorce (14) días calendario antes del día (s) deseado (s) para usar dichos. Las solicitudes se realizarán a través de un formulario de solicitud por escrito proporcionado por la Compañía. No se arrastrarán vacaciones flotantes de un año al otro.

B. Todos los empleados deben haber estado contratados por el Patrón durante (30) días para reunir los requisitos para remuneración por días feriados, excepto los empleados que se transfieran dentro del grupo de empleados amparado por el contrato. Cualquier empleado quien haya sido cesado y recontratado dentro de un periodo de noventa (90) días no estará sujeto a este requisito.

C. Todos los empleados regulares del Patrón en la nómina del Patrón durante la semana en que caiga cualquiera de los días feriados arriba mencionados quienes trabajaron todas las horas de trabajo programadas por el Patrón serán pagados su remuneración regular por el día esos días feriados, aunque no se realice trabajo esos días. Con el fin de programar el trabajo durante la

temporada pico (tercer lunes de abril al 31 de octubre), si se programa trabajo el sábado anterior a la semana del día feriado, se considerará parte de esa semana laboral de día feriado para que el empleado reúna los requisitos de remuneración por días feriados.

D. En caso de que cualquier empleado presente evidencia de buena fe de una enfermedad durante la semana del día feriado que le impida trabajar cualquier día o días de la semana del día feriado o el empleado haya recibido permiso del Patrón para ausentarse durante cualquier día o días de la semana del día feriado, entonces dicho empleado reunirá los requisitos para recibir pago por el día feriado como día feriado.

E. No se reducirá el salario de los empleados que trabajen bajo un sueldo semanal por no trabajar durante los días feriados arriba mencionados.

F. Los empleados que trabajen bajo tarifas por hora de sueldo serán remunerados por el tiempo no trabajado cualquiera de los días feriados arriba mencionados sobre la base de ocho (8) horas bajo su tarifa por horas para la semana. Los empleados bajo un horario 4-10 se les pagarán sobre la base de diez (10) horas bajo su tarifa por hora por la semana.

G. Se puede requerir que los empleados trabajen cualquier día feriado remunerado que no sea el Día de Año Nuevo, el Día de Acción de Gracias o el Día de Navidad a la opción del Patrón, siempre que se notifique al empleado con cuanta anticipación sea posible, pero por lo menos veinticuatro (24) horas por adelantado.

H. Cuando el horario de trabajo durante los días feriados y domingos inmediatamente anteriores o posteriores al día feriado sea de menos de cuatro (4) horas, la cantidad de compensación a ser pagada a los empleados no podrá ser menor de cuatro (4) horas al doble (2X) de la tarifa de pago por hora.

I. A los empleados que trabajen bajo una tarifa por hora de sueldo se les pagará el tiempo trabajado los días feriados arriba mencionados y todos los domingos inmediatamente anteriores o posteriores al día feriado, al doble (2X) de la tarifa por hora.

J. Durante semanas en las que hay un día feriado, treinta y dos (32) horas constituirán la semana laboral. Cualquier tiempo trabajado en exceso de ocho (8) horas cualquier día treinta y dos (32) horas cualquier semana de feriado serán pagadas bajo la tarifa de una y media (1-1/2) veces la tarifa por de pago por hora, excepto tal como se dispone en el párrafo "I" arriba. Para aquellos empleados que trabajen en un horario de 4-10, treinta (30) horas constituirán la semana de trabajo.

K. Cuando uno de los siete (7) días feriados arriba mencionados (excepto el día feriado por cumpleaños) caiga en un sábado el cual no es parte de la semana laboral regular, dicho día feriado no obstante será pagado a los empleados bajo su tarifa de pago por día feriado y cuarenta (40) horas constituirá la semana laboral bajo su tarifa por de pago por hora.

A la opción del Patrón, un día feriado que cae sábado puede ser celebrado ya sea viernes o lunes, siempre que el Patrón notifique una (1) semana por adelantado de sus planes para celebrar el día feriado.

L. Cuando cualquiera de los días feriados arriba mencionados caiga en sábado (excepto el día feriado por cumpleaños) y se requiera que el empleado trabaje, recibirá remuneración por horas extraordinarias a la tarifa de dos veces (2X) su tarifa de pago.

M. Cuando cualquiera de los días feriados caiga domingo (excepto el día feriado por cumpleaños), el día feriado se celebrará el siguiente lunes.

N. El Patrón puede declarar un “Día Festivo Flotante para el empleado” en lugar del Día del Presidente, mediante una notificación por escrito a los empleados con treinta (30) días de anticipación.

SECCIÓN 24. VACACIONES

A.. Empleados de tiempo completo empiezan ganando beneficios de vacaciones desde la fecha de empleo. El beneficio se basa en servicio continuo con la compañía y éstos se acumulan semanalmente a una cantidad de acuerdo con los siguientes intervalos de aniversario:

Desde su Fecha de inicio	40 horas por año (.77 hrs/semana)
Después de 2 años de servicio	80 horas por año (1.54 hrs/ semanas)
Después de 6 años de servicio	120 horas por año (2.31 hrs/semanas)
Después de 13 años de servicio	160 horas por año (3.08 hrs/semanas)

Los empleados podrán tomar vacaciones después de su primer año completo de servicio. Después del primer año completo de servicio, vacaciones pueden ser tomadas basada sobre el número real de horas actualmente disponibles; sin embargo, el empleado no podrá utilizar más horas de vacaciones que lo que es actualmente acumulado. Vacaciones se pagarán en la tarifa por hora del empleado veces el número de horas que se utiliza para las vacaciones. La máxima acumulación de vacaciones es 1.75 veces el empleado anual, después de lo cual no se acumularán vacaciones hasta que se reduzca el saldo.

A partir del 01 de mayo de 2008 la máxima acumulación de vacaciones permitida en libros será de 1.5 veces la tasa anual de acumulación. Se otorgarán las vacaciones acumuladas antes de la firma de este Acuerdo.

A partir del 1 de enero de 2010, los empleados con siete (7) años de servicio recibirán tres (3) semanas de vacaciones pagadas, y aquellos empleados con catorce (14) años de servicio recibirán cuatro (4) semanas de vacaciones pagadas.

A partir del 01 de mayo de 2008 el máximo permitido vacaciones acumuladas en los libros será 1.5 veces la tasa anual de devengo. Tiempo de vacaciones acumulada antes de esa fecha se otorgará

B. No se otorgará remuneración en lugar de vacaciones. El Patrón publicará un horario de vacaciones el primero de noviembre o antes para todos los empleados, otorgando preferencia a los empleados con más antigüedad sobre la base de departamentos. Los Empleados deben declarar antes del primero de diciembre su preferencia de vacaciones o perderán su preferencia por antigüedad para dichos periodos de vacaciones. El empleador publicará las vacaciones confirmadas no más tardar el 15 de enero. Cualquier cambio en el horario de vacaciones tal como está publicado debe hacerse con el consentimiento del Patrón.

C. Los empleados que hayan sido despedidos por cualquier motivo, se le pagara cualesquiera vacaciones pendientes, no usadas como indicado por la ley de California.

D. Si un empleado lo solicita no menos de siete (7) días antes de irse de vacaciones, se le dará al empleado una cuota de remuneración por vacaciones antes que se vaya de vacaciones.

E. Si el Patrón instruye a un empleado a tomar sus vacaciones al mismo tiempo que caiga uno de los días feriados remunerados dispuestos en el presente, el Patrón pagará a ese empleado la cantidad debida por el día feriado remunerado además de la cuota por vacaciones. Sin embargo, si el empleado exige las vacaciones al mismo tiempo que caiga uno de los días feriados remunerados dispuestos en el presente, el empleado no tendrá derecho a remuneración por ese día feriado.

Si un empleado desea tomar su Día Feriado remunerado por cumpleaños junto con sus vacaciones, debe contar con la aprobación del Patrón.

F. El número de empleados elegibles para tomar vacaciones durante una semana con días de asueto será limitado y su aprobación se hará con base en la antigüedad.

SECCIÓN 25. LESIÓN EN EL TRABAJO

Cualquier empleado lesionado al realizar sus deberes que requiera de tiempo libre durante el primer día de la lesión recibirá compensación total por el tiempo no trabajado, pero sin exceder el día regular programado de trabajo del empleado. Las reclamaciones por lesión serán verificadas por el médico del Patrón si el Patrón requiere dicha verificación.

SECCIÓN 26. ANTIGÜEDAD

A. El Patrón y el Sindicato reconocen que la seguridad del trabajo en caso de vacantes, disminución de la fuerza de trabajo y recontratación después de suspensiones, así como otras condiciones de empleo, se harán con base en la duración de servicio ininterrumpido. Se aplicará el

principio de antigüedad en casos de suspensiones, recontrataciones después de suspensiones, ascensos, transferencias y elección de vacaciones.

En reconocimiento de la responsabilidad de la Gerencia para la operación eficiente y de la productividad, queda entendido y acordado que en casos de ascensos y transferencias, la habilidad de realizar el trabajo podrá ser considerada por el Patrón.

B. Aplicación de señoría: Se entiende y acuerda que, la señoría en cada planta del Patrón deberá ser basado en la fecha de ingreso o asignación a esta planta acordado en los documentos de la nomina. Cuando sucede una pregunta de la fecha de ingreso por que hay dos empleados con la misma fecha, el empleado con el número de empleado más alto será considerado de menos señoría. En caso de reducción de fuerzas debido, inclusiva de la reducción de horas, flojedad de trabajo, el último empleado del departamento contratado deberá ser el primer empleado en ser suspendido; y al recontratar, el último empleado suspendido deberá ser el primer empleado contratado hasta que la lista de los empleados anteriores se agote. En caso de cese laboral debido a falta de trabajo o a recontratación de empleados, la duración de servicio y habilidad para realizar un trabajo deberán ser tomados en consideración. Si la habilidad y la buena salud para realizar el trabajo son relativamente iguales, la antigüedad deberá gobernar. En caso de una disputa sobre algún tema, podrá ser sometido al paso dos del procedimiento de quejas y una junta se llevará a cabo dentro de los próximos tres (3) días trabajados.

La antigüedad se cancelará por cualquiera de las siguientes situaciones:

1. Renuncia
2. Despido
3. No reportarse después de una suspensión a una llamada de vuelta al trabajo dentro de los cinco (5) días de enviado el aviso mediante correo certificado con recibo requerido al último domicilio del empleado.
4. Suspensión por una enfermedad/salida no relacionada al desempeño del empleo que supere los seis (6) meses (180 días)
5. Falta de informe sin ponerse en contacto con un administrador durante tres días consecutivos. Si la razón es debido a la imposibilidad física o por una buena causa, un empleado terminado puede ser reanudado y antigüedad restaurada. Conflictos que se presentan en esta sección están sujetos al procedimiento de queja.

Los empleados suspendidos por escasez de trabajo conservarán sus derechos de antigüedad de la siguiente manera:

Hasta 180 días de empleo:	90 días
De 180 días a 1 años de empleo:	180 días
De 1 año a 5 años de empleo:	270 días
Más de 5 años de empleo:	365 días

El principio de antigüedad se aplicará de acuerdo a la clasificación de empleo. En el caso que se elimine el trabajo de un empleado y en consecuencia sea suspendido en esa clasificación particular, dicho trabajador podrá ser desplazado de su última antigüedad en esa clasificación. Si no hay un empleado con menos antigüedad en la presente clasificación del empleado suspendido, éste podrá desplazar al empleado con menos antigüedad en cualquier clasificación en la cual el empleado tenga la experiencia y habilidad para desempeñar sus deberes, debido a experiencia previa en la industria. El límite para el número total de empleados desplazados en el proceso será: la primera persona desplazada por el empleado suspendido y una (1) persona más, siempre que los tres empleados involucrados en el proceso cumplan con los requerimientos establecidos. Se le permitirá al empleado un periodo de prueba de dos (2) semanas en el que desempeñará los nuevos deberes de acuerdo a las normas del empleo y satisfacción del Patrón. Si al final de dicho periodo el empleado no cumple satisfactoriamente sus nuevas obligaciones, ella/él será suspendida. El Sindicato será notificado antes de dicha suspensión.

Postulación para ocupar vacantes de empleo. El Patrón reconoce el deseo de sus empleados de que las oportunidades de ascenso sea un asunto que se maneje con confianza y equidad. Para lograr este objetivo, el Patrón publicará en el tablero de anuncios de la compañía las vacantes en empleos permanentes, las cuales se ofrecerán a un empleado considerando un criterio de preferencia, tal como sigue:

1. Antigüedad en toda la planta
2. Antigüedad de los empleados en situación de suspensión

Las vacantes de empleo que queden abiertas debido a la postulación exitosa de otro trabajo no estarán sujetas a oferta, sin embargo, El Patrón, siempre que sea posible, antes de realizar cualquier nueva contratación, hará que se ocupen las vacantes de empleo a partir de los empleados presentes disponibles que estén calificados. No estarán sujetas a postulación las vacantes temporales que puedan originarse debido a fluctuaciones estacionales, vacaciones, permisos de ausencia o por enfermedad. Todas las ofertas para ocupar vacantes de empleo se publicarán por un periodo de tres (3) días. Cada postulación estará acompañada de una lista de habilidades requeridas, así como los estándares del desempeño pertinentes de ese trabajo en particular. El postulante elegido se colocará en su nuevo empleo por un periodo de prueba de dos (2) semanas. Si durante el periodo de prueba el empleado no desempeña satisfactoriamente su nuevo trabajo, él/ella retornará a su trabajo previo, y a continuación la próxima persona postulante recibirá un periodo de prueba de dos (2) semanas, bajo los mismos términos y condiciones del nuevo trabajo, hasta que la lista se termine.

El proceso de ocupación de vacantes arriba referido se limitará a los dos (2) postulantes más calificados.

SECCIÓN 27. TRANSFERENCIAS

Trabajando fuera de la clasificación

Un empleado a quien se cambie temporalmente de una clasificación de trabajo con salario más bajo a una clasificación de trabajo con salario más alto será remunerado bajo la tarifa de la clasificación más alta durante todas las horas trabajadas en dicho puesto.

SECCIÓN 28. USERRA

El Patrón acepta sujetarse a la ley sobre derechos de empleo y recontractación para los servicios militares, llamada USERRA.

SECCIÓN 29. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Este procedimiento de quejas deberá ser aplicable para todas las disputas entre las partes:

- A. El primer paso será que el demandante y su supervisor intentan resolver el desacuerdo con la asistencia del representante sindical si se solicita por el empleado dentro de una 1 semana del incidente de la queja, excepto en caso de conflicto que implican en el "I" de esta sección.
- B. Si en la reunión del primer paso no se resuelve el desacuerdo, ésta se redactará por escrito y se presentará al Sindicato dentro de treinta días después del suceso. El representante sindical y el gerente de planta harán entonces un intento por resolver la disputa.
- C. Si el gerente de la planta y el representante sindical no pueden resolver el desacuerdo entre treinta (30) días de poner la queja, ésta se presentará ante el gerente de Recursos Humanos, en un intento por resolver la disputa.
- D. Si el gerente regional de Recursos Humanos y el representante sindical no resuelven la disputa, este podrá ser presentada ante el Servicio Federal de Mediación y Conciliación entre sesenta (6) días de haber ser entregado el agravio. Durante una audiencia informal, el Mediador procurará resolver los problemas después de que cada una de las partes presente su caso.
- E. Si la queja no se arregla en la audiencia con el Mediador, el asunto será mandado a arbitraje en un plazo de 30 días después de la conclusión de la audiencia con el Mediador. Cuando se presente una queja a arbitraje, el Patrón y el Sindicato solicitarán conjuntamente al Servicio Federal de Mediación y Conciliación una lista de siete (7) árbitros y alternadamente irán tachando nombres hasta que quede un solo árbitro (1).
- F. La decisión del árbitro designado será final y legalmente obligatoria para ambas partes. Si alguna de las partes se niega a aceptar, tal decisión, la otra parte podrá tomar cualquier acción que considere necesaria para obligar al cumplimiento de la dicha decisión.
- G. Por medio del presente se acuerda que los costos del árbitro a través del Servicio Federal de Mediación y Conciliación, así como los costos incidentales adicionales, deberán correr a cargo por partes iguales del Sindicato y la Empresa.

- H. Por medio del presente se acuerda que los límites de tiempo tal como los establece esta cláusula no se aplicarán si hay un retraso ocasionado por una razonable imposibilidad de cualquiera de las partes para cumplir en los plazos preescritos.
- I. Además queda acordado que cualquier disputa relacionada con tarifas salariales, horas extras u otros asuntos concernientes al pago a los empleados deberá ser levantada por escrito en un plazo de treinta (30) días a partir del acto o la omisión por la que ocurre la queja, y que la compensación retroactiva estará limitada a tres (3) meses anteriores a la fecha en la que se levantó la queja.
- J. En espera de la decisión sobre cualquier cuestión relacionada con este Procedimiento de Quejas, el trabajo deberá continuar de conformidad con las disposiciones de este acuerdo.

SECCIÓN 30. SIN HUELGAS NI PAROS LABORALES

Durante la vigencia de este convenio no habrá cierres forzosos ni huelgas ni reducciones de la actividad, ni paros laborales ni interferencias con la producción, incluyendo huelgas por solidaridad, vallas de huelguistas ni boicots por ninguna razón.

El Sindicato, sus funcionarios, sus agentes y sus trabajadores afiliados, aceptan que no autorizarán ni ratificarán ni permitirán ni ayudarán ni asistirán ni participarán en ninguna huelga, reducción de la actividad, paro laboral ni interferencia con las operaciones, incluyendo huelgas por solidaridad, vallas de huelguistas o boicots, por ninguna razón.

De ocurrir o de haber amenaza de cualquier huelga no autorizada o reducción de la actividad o paro laboral o interferencia con la producción —incluyendo huelgas por solidaridad, vallas de huelga o boicots—, el Sindicato acuerda hacer cuanto esté a su disposición para deslindarse, evitar y poner fin a la dicha acción no autorizada, así como mantener las operaciones al máximo. Pese a lo anterior podrán respetar una valla de huelga en una instalación de Mission cuando dicha valla de huelguistas haya sido instalada por empleados representados por la Hermandad Internacional de Transportistas (International Brotherhood of Teamsters) que estén en una huelga autorizada y legal en esa instalación, y cuando no haya contrato colectivo de trabajo vigente entre la International Brotherhood of Teamsters y Mission Linen en ese plantel, o bien cuando se haya transferido el trabajo que corresponde a los huelguistas en otra instalación rumbo a la instalación cubierta por este acuerdo.

SECCIÓN 31. CLÁUSULA DE SALVEDAD

Validez del Contrato: De determinarse que cualquier sección, cláusula o estipulación de este Acuerdo viola cualquier ley federal o estatal o las leyes de cualquier subdivisión política de ellas, la validez del resto del Acuerdo no estará en peligro. Las partes inmediatamente procederán a redactar una nueva cláusula para remplazar aquella que haya sido declarada inválida o ilegal.

SECCIÓN 32. PLAN MÉDICO Y DE SEGUROS

A. Efectivo 1 de Mayo, 2021, el Patrón deberá contribuir para el Fondo de Fideicomiso para el Fondo Nacional de Salud de Amalgamated, con la cantidad de \$688.00 al mes por cada empleado en la nomina de pago del empleador en el primer día de cada mes del calendario, con derecho, provisto que si un nuevo empleado no a sido cubierto por el plan al tiempo de su contratación dichos pagos comenzaran en el primer día del mes calendario siguiendo los primer treinta (30) días de empleo.

Efectivo 1 de Mayo, 2022, dicha contribución deberá aumentar a \$722.00 por mes por cada empleado elegible. A partir del 1 de mayo de 2023, dicha contribución deberá aumentar a \$564.00. Efectivo 1er de Mayo del 2020 esta contribución deberá ser aumentada a \$758.00.

B. Dichos pago serán hechos a Fondo de Fideicomiso a tiempo y bajo dichas condiciones como están especificadas en el Acuerdo del Fideicomiso.

El Patrón estará sujeto a las disposiciones del actual Fideicomiso para Seguro (Insurance Trust) y a la acción de los Fideicomisarios al revisar y/o enmendar las disposiciones del dicho Fideicomiso respecto a todos los asuntos, exceptuando tarifas de contribuciones, las cuales quedan cubiertas arriba.

El empleador acuerda de estar obligado por todos los términos y condiciones de dicho Acuerdo del Fideicomiso incluyendo penalidades por contribuciones no hechas

C. A partir del primero de mayo de 2021, debido al tremendo aumento en el costo de prestaciones médicas, se requerirá que cada empleado elegible contribuya con \$20.00 a la semana, y a partir del 1 de mayo de 2022, cada empleado elegible deberá contribuir con \$21.50 a la semana; a partir del 1 de mayo de 2023, cada empleado elegible deberá contribuir con \$23.50 por semana.

D. Las partes acuerdan si durante la vigencia del acuerdo un plan de salud equivalente o superior puede obtenerse sin costo para el empleador, extra y luego las partes se comprometen a cambiar planes con mutuo acuerdo. El empleador se compromete a deducir de la nómina de los empleados la cantidad necesaria para cubrir el exceso del nuevo plan.

E. El Patrón acuerda que si se hace necesario a discreción de los fideicomisarios tomar cualquier medida legal para cobrar la suscripción arriba mencionada durante la vigencia de este acuerdo por cualquier motivo en absoluto, los fideicomisarios podrán cobrarle al Patrón en cualquier dicha causa legal, además de las cantidades debidas en virtud de esto, todos los costos involucrados en cualquier dicho acto y una cantidad razonable de honorarios de abogados a ser determinados por el tribunal apropiado.

SECCIÓN 33. PLAN DE PRESTACIONES DE MEDICINAS RECETADAS

El Patrón contribuirá al Fondo Nacional de Salud de Amalgamated para la Industria del Algodón para proporcionar prestaciones de medicamentos por receta a los empleados con derecho y a sus dependientes. Los requisitos para tener derecho y el cálculo de dicho pago han de ser sobre la misma base que el actual Plan Médico y de Seguro, tal como está dispuesto en la Sección 32 A, B..

El Patrón estará sujeto a las disposiciones del Trust Agreement actual y las medidas de los fideicomisarios al examinar y / o modificar las disposiciones de dicho Trust Agreement sobre todos los asuntos, excepto la tarifa de contribución tratada arriba.

SECCIÓN 34. PLAN DE OCULISTA

El Patrón contribuirá al Fondo Nacional de Amalgamated para proporcionar prestaciones de oculista a los empleados y a las personas que dependen de ellos. La elegibilidad del pago de dicha contribución será determinada tal como está dispuesto en la Sección 32 A arriba.

El Patrón estará sujeto a las disposiciones del Trust Agreement actual y a las medidas de los fideicomisarios al examinar y / o modificar las disposiciones de dicho Trust Agreement sobre todos los asuntos, excepto la tarifa de contribución arriba cubierta.

SECCIÓN 35. PLAN DE DENTISTA

El Patrón acuerda a contribuir Fondo Nacional de Salud de Amalgamated para proporcionar prestaciones de atención de dentista a los empleados elegibles. La elegibilidad del pago de dicha contribución será determinada tal como está dispuesto en la Sección 32- A, B arriba.

El Patrón estará sujeto a las disposiciones del Acuerdo de Fideicomiso (Trust Agreement) actual y a las medidas de los fideicomisarios al examinar y / o modificar las disposiciones de dicho Trust Agreement sobre todos los asuntos, excepto la tarifa de contribución tratada arriba.

SECCIÓN 36. DIVERSIDAD RACIAL Y CULTURAL

1. Las partes reconocen que muchos trabajadores empleados por la Compañía han inmigrado recientemente, y que son un elemento vital para el éxito de la empresa. Aunque el inglés es el idioma del lugar de trabajo, la compañía reconoce el derecho de los empleados de utilizar el de su elección entre ellos.
2. Cuando haya dificultades de comunicación con un empleado en particular, con base en una petición, la Compañía proporcionará un intérprete elegido por el empleado para

facilitar la comunicación, siempre y cuando la persona se encuentre en las instalaciones en el momento de la solicitud.

3. Despido o suspensión de empleados con base en información respecto a su situación migratoria. En caso de que el Patrón sea obligado legalmente a suspender o despedir a un empleado, considerando información y /o documentación obtenida con relación a su situación de inmigración o ciudadanía, proporcionará a cualquier empleado suspendido o despedido: con hasta 180 días de empleo - noventa (90) días, con ciento ochenta días (180) días a un (1) año de empleo – ciento ochenta (180) días, con uno (1) a cinco (5) años de empleo – doscientos setenta (270) días, y con más de cinco (5) años de empleo – trescientos sesenta y cinco (365) días, en los cuales podrá ser reinstalado en su empleo a partir de la presentación de la documentación o información que establezca su derecho a ser empleado por el Patrón.

Tras su reincorporación, al empleado se le concederá mantener la antigüedad que tenía en la fecha de su suspensión o despido. Si empleado regresa dentro un plazo de dos (2) semanas, se le colocará en su último puesto. Si regresa después de las dos semanas, tendrá derecho a cualquier puesto vacante de su elección en el que esté calificado o desplazar a otro empleado en periodo de prueba. Si no existieran puestos de trabajo disponibles, al empleado se le colocará en situación de suspensión, con todos los derechos de cualquier empleado suspendido de acuerdo a su antigüedad.

4. En caso de que al Patrón se le entregue una orden de arresto o búsqueda debidamente firmada, deberá tomar la siguiente medida:

En la medida posible, legalmente, hacer arreglos para que el interrogatorio de empleados se lleve a cabo de manera privada en un lugar de trabajo acondicionado para ello, tanto como sea posible.

5. El Patrón concederá al empleado permisos justificados de ausencia que sean solicitados con una semana de anticipación, para cumplir el siguiente propósito:

Para asistir a alguna cita programada con el ICE o el Departamento de Estado Norteamericano, con relación a la situación migratoria o de ciudadanía del empleado, esposo(a), hijos o padres. El Patrón podrá solicitar pruebas de la reunión y de la relación de parentesco familiar.

6. (a). El Patrón no solicitará a los trabajadores o solicitantes de empleo información o documentos de su situación migratoria, excepto de lo requerido por la Ley.

(b). El Patrón no divulgará información confidencial relativa a los trabajadores a ninguna persona o dependencia gubernamental, con excepción de lo requerido por la Ley o en respuesta a instrucciones legales de dicha dependencia. La información confidencial

incluye nombres, domicilios y números de seguridad social.

(c). El Patrón notificará de manera inmediata al Sindicato, o a su oficina, vía telefónica, en caso de que un agente del Servicio de Inmigración ICE demande la entrada a las instalaciones del Patrón, o la oportunidad de interrogar, buscar o capturar a una persona o confiscar la propiedad de algún empleado.

SECCIÓN 37. PLAN DE PENSIONES

El Patrón tiene un acuerdo general que cubre todas sus plantas bajo el contrato con la Sección Local 75. La tarifa de contribución queda fijada por dicho acuerdo.

SECCIÓN 38. SUELDOS

Las Tablas "A y B" de Sueldos, adjuntas a la presente, se incorporan a éste y será el programa mínimo de sueldos a ser pagados a todos los empleados bajo aquellas clasificaciones cubiertas por este acuerdo.

Efectivo 1º de mayo 2021	\$0.80 por hora por cada empleado
Efectivo 1º de diciembre 2021	\$0.40 por hora por cada empleado
Efectivo 1º de mayo 2022	\$0.35 por hora por cada empleado
Efectivo 1º de mayo 2023	las partes se reunirán para negociar un aumento

Las clasificaciones de puestos de trabajo y las escalas de sueldo enunciadas en las Tablas "A y B" cubren las clasificaciones de puestos vigentes en el momento en que se ejecute este Acuerdo. En caso el Patrón determine necesario o deseable crear nuevos puestos y tarifas apropiadas de trabajo, podrá hacerlo, pero deberá notificar al Sindicato no menos de treinta (30) días después que se creen dichas clasificaciones de puestos.

Si, a opción del Sindicato, las clasificaciones de puestos y tarifas de puestos no son correctas o apropiadas para el puesto remunerado, entonces se acuerda que las partes se reunirán, conversarán y determinarán las clasificaciones apropiadas de puestos y tarifas de puestos y, en caso de que no puedan llegar a un acuerdo, el asunto será remitido a arbitraje tal como está dispuesto en la Sección 29.

En casos en que haya uno o más lavaderos, marcadores o distribuidores empleados, entonces una tal persona será clasificada y designada jefe de ese departamento; esto es, habrá un lavadero en jefe, y un marcador y distribuidor en jefe, y esos empleados recibirán el sueldo designado en la Tablas "A y B".

Ningún empleado del Patrón que, antes que se ejecute este acuerdo, estaba recibiendo una tarifa de sueldo más alta que las tarifas de sueldos designadas en este Acuerdo para el tipo de trabajo en el cual está ocupado será sometido a una reducción de tarifas de sueldos debido a que se ejecute este acuerdo.

Si la Industrial Welfare Commission y / o la Federal Wage and Hour Law se aumentara durante la vigencia de este acuerdo en cantidades suficientes para afectar cualquier clasificación en este acuerdo, entonces el Patrón hará ajustes a todas las otras clasificaciones para mantener las diferenciales actuales.

Pago por Condiciones Peligrosas: En el caso de una emergencia pública declarada por agencias gubernamentales locales, estatales o federales, ambas partes discutirán el pago por riesgo en caso de que los trabajadores deban trabajar durante una orden de quedarse en casa o un negocio que se considere esencial.

SECCIÓN 39. DERECHOS GERENCIALES

A. Excepto por como lo limitan las disposiciones específicas expresadas en este Convenio, la Empresa seguirá teniendo el derecho de tomar cualquier acción que considere apropiada en el manejo de su negocio y en la dirección de su fuerza laboral, de acuerdo con su juicio, incluyendo —aunque no únicamente—: a) el derecho de controlar, planear, dirigir, ampliar, cambiar, reducir y poner fin a las operaciones y/o clasificaciones de puestos de trabajo; b) contratar, asignar y transferir a los empleados; c) liberar a los empleados de sus deberes debido a una falta de trabajo o por otros motivos; d) suspender, despedir o de algún otro modo sancionar a los empleados por causa justa; e) introducir cualquier método o instalación nuevos o mejorados; f) hacer reglas y regulaciones razonables que rijan a los empleados y a la operación de su negocio.

B. Queda expresamente entendido y acordado que todos los derechos, prerrogativas y privilegios que la Empresa tenía antes de la ejecución de este Contrato, excepto sólo aquellos a los que la Empresa expresamente renuncia a través del presente, quedan expresamente reservados y retenidos por la Empresa y que continúan confiriéndosele de manera exclusiva a la Empresa.

SECCIÓN 40. AUSENCIA DE ENFERMEDAD

A. Ningún empleado perderá antigüedad debido a la ausencia por enfermedad si dicha ausencia no excede ciento ochenta (180) días del calendario natural y si dicho empleado regresa a trabajar dentro de los siete (7) días del calendario natural posteriores a que el médico le permita volver a trabajar. El Patrón debe poner al empleado a trabajar dentro de los siete (7) días del calendario natural posteriores a que el empleado le notifique que un médico ha permitido que dicho empleado regrese a trabajar. Los permisos de ausencia menores a ciento veinte (120) días para otros fines apropiados se concederán por escrito y no podrán ser negados sin razón alguna.

B. Los empleados cubiertos por este contrato tendrán derecho a un permiso de ausencia por actividades sindicales. Las solicitudes para dicho permiso deberán hacerse por escrito a la gerencia una semana (1) antes de que se programe la dicha ausencia. Ninguna de las dichas ausencias deberá exceder los ciento ochenta días (180). La dicha licencia para cualquier empleado debe haber sido acordada de mutuo consentimiento entre el Patrón y el Sindicato. Durante dicha licencia, el Patrón seguirá conservando la antigüedad del empleado bajo licencia, así como la acumulación de sus prestaciones con base en su antigüedad.

El Patrón no tendrá ninguna obligación de pagar salarios ni contribuciones de incentivos complementarios durante el dicho permiso de ausencia, y recibirá crédito por cualquier día por enfermedad pagado por el Sindicato al empleado durante la licencia especial. Lo anterior deberá aplicarse ante cualquier pago de permiso por enfermedad que el Patrón esté obligado a pagar durante la licencia.

C. Si el regreso al trabajo después de un permiso de ausencia ocasiona que el departamento afectado por la licencia tenga exceso de personal, se aplicarán los términos de la Sección 26 sobre antigüedad.

SECCIÓN 41. AUSENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA

Empleados recibirán 40 horas de ausencia por enfermedad al comienzo de su trabajo, cuáles pueden ser utilizados a partir del día 91 de su empleo. Las primeras 24 horas de ausencia por enfermedad será designadas como protegidas bajo La ley de familias saludables de 2014 (AB1522). Cuando un empleado está ausente durante tres días consecutivos, se requerirá una nota del médico y el empleado puede colocarse sobre una ausencia familiar y médica conforme con la ley estatal y Federal.

Excepto como se aplica en las leyes del estado, federal de familia, se requerirá una nota del médico bajo los siguientes escenarios:

- Después de cinco días colectivos de ausencia en un período de 12 meses basada por fecha de contratación del empleado.
- Cuando un empleado establece un patrón de abuso, incluyendo pero no limitado a repetición de ausencias antes o después de días regulares (incluyendo días festivos y vacaciones), las ausencias que se producen después de la acción disciplinaria y ausencias que se producen cuando se niega un día de ausencia.

Los empleados son responsables de otorgar preaviso cuando estén ausentes del trabajo. La empresa proporcionará dos (2) números, un primario y un número alterno, para el empleado

poder llamar. Si el empleado no puede contactar a un Gerente en el número principal, el empleado debe dejar un mensaje de voz y llamada al número alterno. Si el empleado es incapaz de llegar a un administrador en el número alterno, se debe dejar un mensaje de voz y será considerados como haber cumplido el requisito de notificación, siempre y cuando el contacto intento fue por lo menos una 1 hora antes de su hora de entrada programada. Empleados son responsables por obtener el número primaria y alterno copia de los números, se publicarán en la planta. Cualquier otra forma de notificación no será aceptable. Falta de proveer notificación con anticipación, excepto cuando dicha notificación no es posible, puede resultar en negación de pago por enfermedad y posible acción correctiva.

La máxima acumulación de ausencia por enfermedad será de doscientas cuarenta (240) horas. Un fondo completo acumulado será un total de ciento sesenta (160) horas.

Si un empleado acumula un fondo completo en el día de su ausencia, se le pagaran en el primer día ocho (8) horas de ausencia por enfermedad. Si un empleado acumula menos de un fondo completo, el empleado se le pagara de acuerdo con las horas actuales en la clasificación por trabajo por los días absentes hasta un máximo de ocho (8) horas.

El Empleador también está de acuerdo en cumplir con cualquier Regulación Estatal o Federal en referencia a pago por enfermedad, discapacidad por embarazó and ausencia por familia o medica incluidos en el California Paid Sick Leave Act AB1522 and ausencias por asistencia a la escuela de sus hijos.

SECCIÓN 42. REGLAS Y REGULACIONES DE TRABAJO

Las reglas y regulaciones para la conducción del negocio tal como el Patrón consideren necesarias y propias y que no estén en conflicto con los términos de este acuerdo serán cumplidas por todos los empleados. Las reglas y / o cambios de reglas existentes no entrarán en vigor sino hasta quince (15) días laborales después de que hayan sido anunciadas, con una copia remitida al Sindicato. Dichas reglas y regulaciones serán publicadas por el Patrón en un lugar claramente visible o podrán ser dadas a los empleados en forma de un manual.

SECCIÓN 43. AUSENCIA PAGADA POR FALLECIMIENTO

Después de un (1) año de empleo continuo, los empleados tienen derecho a tres días (3) libres con goce de sueldo, siempre y cuando: El difunto sea pariente directo (madre, padre, hermano, hermana, actual cónyuge, hijo, hijo adoptado, o suegro, suegra, abuelos, nietos, pareja de unión libre registrado). El empleado podrá solicitar vacaciones, días festivos flotantes o excedencia personal para asistir al funeral de una tía, tío, cuñado o cuñada.

A los empleados con menos de un año de servicio (1) se les concederán hasta 3 días de permiso sin pago en caso del fallecimiento de un familiar directo.

La empresa extenderá la licencia sin pago máximo dos semanas para todos los empleados que necesiten hacer un viaje largo para asistir al funeral o al servicio fúnebre de un familiar directo del empleado. En tales casos, el sindicato acepta que el patrón tiene el derecho de exigir al empleado que proporcione a su regreso un comprobante de la necesidad de extender su viaje por más tiempo.

SECCIÓN 44. COMITÉ CONJUNTO OBRERO-PATRONAL

Se establecerá un Comité Conjunto Obrero-Patronal. Los miembros permanentes del comité serán representantes del Sindicato Local y del Patrón.

Queda acordado y entendido que este comité actúa sólo en capacidad consultiva y que no tiene la autoridad para cambiar, modificar ni añadir nada al Contrato Colectivo de Trabajo, y que tampoco ninguna de sus decisiones es legalmente obligatoria para las partes del Contrato Colectivo de Trabajo. Los temas que pueden ser debatidos incluyen, aunque no exclusivamente: asuntos sobre salud y seguridad, y cuestiones sobre respeto y dignidad.

SECCIÓN 45. PRINCIPIOS RECTORES

La Compañía reafirma su compromiso con los siguientes principios rectores al incorporarlos como parte de este Acuerdo:

Nuestros Principios Rectores

Logramos nuestros objetivos comunes a través de la cooperación y del trabajo en equipo.
Conducimos nuestro negocio con inflexible integridad.
Concentramos nuestra atención en un alto nivel de contribución y de logro.
Combinamos el sentido común con la creatividad para encontrar soluciones.
Confiamos y respetamos a todos los individuos.

SECCIÓN 46. RESPETO Y DIGNIDAD

El Patrón y el Sindicato acuerdan que cada empleado y su representante deberán ser tratados con respeto y dignidad. No se tolerará el abuso verbal, amenazas o acoso por parte de cualquier empleado o supervisores. Las acciones disciplinarias no deben llevarse a cabo en presencia de otros empleados de la unidad de negociación colectiva, excepto en aquellos casos (i) donde el empleado solicite un testigo o al representante del Sindicato o (ii) donde sea necesario proteger la seguridad del personal cercano o las propiedades del empleado o Patrón o (iii) cuando otro empleado esté presente con la finalidad de fungir como traductor, con la autorización del

individuo que está recibiendo las medidas disciplinarias. La disciplinaria se aplicará de manera profesional. Las disputas entre compañeros se abordarán en privado y en una manera respetuosa y profesional. Todos los actos de falta de respeto serán tratados de acuerdo al procedimiento de queja y arbitraje.

SECCION 47. CONTRIBUCIÓN AL COMITÉ DE EDUCACION POLÍTICA (COPE, por sus siglas en inglés)

El Patrón se compromete a deducir y transferir a la tesorera de Workers United, Western States Regional Joint Board, SEIU Local 75 Comité de Educación Política la cantidad especificada por semana laboral, de los salarios de aquellos empleados que voluntariamente han autorizado dichas contribuciones. Estas transferencias se harán antes del vigésimo (20mo.) día del mes siguiente y estarán acompañadas de la lista de nombres de aquellos trabajadores a los que se les hicieron tales deducciones y de la cantidad retenida.

El Sindicato acuerda indemnizar y mantener libre al Patrón de cualquier reclamo, demanda u otra forma de responsabilidad derivada de las retenciones de dinero de cualquiera de las deducciones anteriormente citadas, realizadas al pago de los empleados. El sindicato asume la plena responsabilidad de la disposición de los dineros así deducidos, una vez que han sido entregados al Sindicato.

SECCIÓN 48. CAMBIOS EN LA LEY

Las partes acuerdan que, en el caso de un cambio de local, ciudad, estado o ley federal que modifica, cambia o de lo contrario puede afectar los términos y condiciones de empleo establecidas en este convenio colectivo, las partes se reunirán para discutir cómo el cambio afecta a los términos y condiciones del acuerdo. Se pretende que, en ningún caso, cualquier cambio en la ley se permitirá agregar a o quitar de los derechos y privilegios que ofrece bajo este acuerdo y que las partes harán ajustes correspondientes en los términos de este acuerdo para lograr ese resultado. Cualquiera de las partes puede reabrir el acuerdo para las negociaciones sólo sobre tales términos afectados por el cambio de local, ciudad, estado o ley federal. Lenguaje adicionales por la Unión. La cláusula de huelga permanecerá en vigor durante las negociaciones.

SECCIÓN 49. CLAUSULA DE SALVAGUARDIA

Es la intención de las partes a acatar todos estatutos federales y estatales aplicables sobre la materia objeto de este contrato. Debe determinarse cualquier disposición de este acuerdo sea contrario a cualquier Federal o ley estatal, todas las demás disposiciones de este acuerdo permanecerán en vigor y efecto y substituciones para la disposición no válida o disposiciones deberán negociarse inmediatamente.

SECCIÓN 50. DURACIÓN DEL ACUERDO

Este Acuerdo entrará en vigor el 1 de mayo de 2021 y permanecerá en plena vigencia y efecto hasta el 30 de abril de 2024.

MISSION LINEN SUPPLY,
Planta #300, Salinas, CA

Firmado por:

Sean Hearn Director de Relaciones Laborales

Fecha:

WORKERS UNITED, WSRJB, SEIU, LOCAL 75

Maria Rivera
California Regional Manager

Fecha:

TABLA "A" TARIFAS DE SUELDOS

Clasificaciones	5/1/20	(\$0.80)	(\$0.40)	(\$0.35)	(A
		5/1/21	12/1/21	5/1/22	negociar)
					5/1/23
Lavador Principal	14.77	15.59	15.97	16.32	
Lavador/extractor/tambor pesado	14.64	15.44	15.84	16.19	
Jalador/cargador	15.54	15.34	15.74	16.09	
Marcador/distribuidor/doblador	14.22	15.02	15.42	15.77	
Contador de ropa que ingresa	15.12	15.92	16.32	16.67	
Alimentador/apilador/sacudidor/doblador en tambor	14.02	14.82	15.22	15.57	
Cuarto de almacén (industrial)	14.28	15.08	15.48	15.83	
Zurcidor	14.04	14.84	15.24	15.59	
Remiendos	14.30	15.10	15.50	15.85	
Todos los operadores de prensa	14.15	14.95	15.35	15.70	
Clasificador de ropa de motel	14.04	14.84	15.24	15.59	
Equipo de FWC/ Tambor ligero/Todos los dobladores	14.02	14.82	15.22	15.57	
Amarrador y formador de bultos de sábanas aplanadas	14.08	14.88	15.28	15.63	

TABLA DE SUELDOS PARA APRENDICES

Un aprendiz es una persona que está siendo entrenada para el trabajo de lavandería que no ha tenido previa experiencia en el puesto en que sea asignado.

Los empleados recién contratados ganarán el salario mínimo estatal o el 80% de la tarifa de nivel contratada durante los primeros 90 días trabajados. A su discreción, la Compañía puede renunciar a la tarifa de aprendiz.

Los empleados recibirán la siguiente compensación no acumulativa basada en los años de servicio:

Mas de quince (15) años de empleo continuo:	\$0.10 por hora
Mas de veinte (20) años de empleo continuo:	\$0.15 por hora
Mas de veinticinco (25) años de empleo continuo:	\$0.20 por hora