

ACUERDO

ENTRE

WORKERS UNITED

WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD, LOCAL 52

Y

MORGAN SERVICES

December 1, 2021 – November 30, 2024

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

INDICE

ACUERDO	4
1. LIMITACIONES.....	4
2. SEGURIDAD Y DEDUCCION DE CUOTAS SINDICALES.....	4
3. INDEMNIZACION.....	6
4. TERMINACION	6
5. JURISDICCION	6
6. CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS YA EXISTENTES	7
7. INSTALACIONES Y PRIMEROS AUXILIOS	7
8. UNIFORMES	9
9. CONDICIONES DE TRABAJO	9
10. DERECHOS DE LA GERENCIA	9
11. TABLERO DE ANUNCIOS.....	10
12. DONACIONES DE LOS EMPLEADOS.....	10
13. INSPECCION DE REGISTRO	10
14. VISITACION.....	10
15. SUCESORES.....	10
16. HORAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA.....	10
17. REGISTROS DE TIEMPO	11
18. TURNOS.....	12
19. HORA DE ENTRAR.....	12
20. SEMANA LABORAL GARANTIZADA	12
21. EMPLEADOS REGULARES Y DE MEDIA JORNADA	13
22. DIAS FESTIVOS.....	13
23. VACACIONES	14
24. ENFERMEDAD Y LICENCIA.....	15
25. ANTIGUEDAD	16
26. TRASLADOS	17
27. DELEGADO DE PLANTEL	18
28. PERIODOS DE DESCANSO.....	18
29. DESCOMPOSTURA - PERIODOS INTERMITENTES DE INACCION	18
30. NO DISCRIMINACION	19
31. DISPUTAS, AGRAVIO Y ARBITRAJE	19
32. HUELGAS, CIERRES PATRONALES Y LINEAS DE HUELGA.....	20
33. PLANES MEDICOS, DE SEGURO DE VIDA, MEDICINAS, ATENCION DENTAL Y DE ATENCION A LA VISTA.....	20
34. 401 K PLAN.....	21
35. PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD.....	21
36. PERMISO DE AUSENCIA POR FUNERAL.....	22
37. INCENTIVO – TRABAJO POR PIEZA.....	22
38. PLURALIDAD RACIAL Y CULTURAL	22
39. PROTECCION A LOS INMIGRANTES.....	23
40. RESPETO Y DIGNIDAD	23
41. AUSENCIA SINDICAL.....	24
42. CLAUSULA GENERAL DE EXCEPCIONES.....	24
43. CAMBIOS EN LA LEY QUE AFECTEN AL CONTRATO	24

44.	COMITÉ OBRERO PATRONAL.....	25
45.	DURACION DEL ACUERDO	25
	ANEXO "A"	26
	Carta lateral.....	28

EN EL CASO DE SURGIR CUALQUIER CONTROVERSIA ENTRE LA VERSION EN INGLES
Y LA VERSION EN ESPANOL DE ESTE CONTRATO, LA VERSION EN INGLES PREVALECERA.

ACUERDO

MORGAN SERVICES, INC.
905 Yale Street
Los Angeles, California 90012

Y

LOCAL 52, Workers United, Western States Regional Joint Board
920 S. Alvarado Street
Los Angeles, California 90006

2021-2024

MORGAN SERVICES INC., una Corporación de Delaware exclusivamente para su planta ubicada en 905 Yale Street, Los Angeles, California 90012, de aquí en adelante denominado como “el patrón” o “ el empleador,” o la empresa, “Morgan y y el Consejo Directivo Regional de los Estados del Oeste (Western States Regional Joint Board) de Trabajadores Unidos / Workers United, filial de SEIU y su Sindicato (como representantes conjuntos), acuerdan como lo dispone la Ley Nacional de Relaciones Laborales (de aquí en adelante llamada “la Ley”) para los siguientes Empleados, empleados por el Empleador en la dirección arriba mencionada:

Todo Empleado de Producción, excluyendo a los ingenieros, mecanicos, empleado de oficina y dependientes, representantes de servicio, vendedores, guardias, empleados profesionales y supervisors como se define por ley.

1. LIMITACIONES

Nada en está Sección 1 se interpretará que confiere algún derecho o beneficio no concedido al Sindicato o a los Empleados por medio de otro lenguaje expreso y especifico contenido en este Acuerdo.

2. SEGURIDAD Y DEDUCCION DE CUOTAS SINDICALES

2.1 A cada empleado, después de completer treinta (30) días de empleo con el Empleador o treinta (30) días después de que se firme este Acuerdo, lo que sea más tarde, se le requerira que pague las Cuotas de Sindicato y Cuotas de Iniciación requeridas uniformemente como condición de empleo. El empleador deberá deducir de los salarios de cada empleado proveyendo al empleador con una autorización firmada, cuota sindical y el cobro de iniciación requerida uniformemente de acuerdo con los términos de dicha autorización y se remitirá al mismo Local N° 52, a más tardar el

décimo (10º) de cada mes para el que se hacen las deducciones. El envío de tales deducciones se realizará cada mes, junto con una lista de nombres de los empleados y la cantidad deducida de cada uno.

- 2.2 Cuando un empleado no este cumpliendo con los términos de la Sección 2.2 de este Contrato, el patrón estará obligado a despedirlo solo a solicitud expresa y por escrito del sindicato. Antes del despido efectivo del empleado, a dicho empleado será otorgado un periodo de gracia de no menos de una semana (1), dentro de lo cual le sea permitido cumplir con los términos de esta Sección 2.2 Si el empleado cumple con los términos de la sección 2.2 durante ese periodo de gracia, quedará anulada la solicitud de despido hecha por el sindicato.
- 2.3 Siempre que el empleador requiera tener empleados adicionales para trabajar, puede llamar primero al sindicato y darle al sindicato veinticuatro horas (24) para nominar a un solicitante del puesto. El patrón puede entonces seleccionar entre el nominado por el sindicato y los solicitantes obtenidos de cualquier otra fuente, basándose únicamente en sus aptitudes relativas, y no se tomará en consideración la afiliación o la no afiliación al sindicato para su contratación.
- 2.4 Siempre que el patrón contrate a un empleado, deberá notificárselo al sindicato por escrito, dándole el nombre, el domicilio, el número de seguro social y la fecha de inicio de empleo de cada uno de los dichos empleados nuevos o recontratados, y dichos empleados deberán hacer su solicitud de afiliación a la organización sindical, conforme a lo establecido por este Artículo.
- 2.5 El patrón deberá deducir y transferir al tesorero del Comité de Acción Política del sindicato la cantidad para cada semana que haya sido especificada de aquellos empleados que voluntariamente autoricen dichas contribuciones por lo menos siete días (7) antes del siguiente periodo de pago programado, en los formularios que se brinden para tal efecto por el Comité de Acción Política del sindicato. Estas transferencias deberán ocurrir a más tardar el quinceavo día (15avo) del mes siguiente, y deberán ir acompañadas de una lista de los nombres de aquellos empleados a quienes se le han hecho dichas deducciones y la cantidad deducida a cada empleado.
- 2.6 El patrón acuerda proporcionar el trámite de deducciones de nómina salariales voluntarias para los afiliados sindicales que participen en los sistemas de crédito sindical patrocinados por el sindicato. El patrón acuerda que deducirá y transferirá a los diferentes planes el dinero que los afiliados sindicales hayan autorizado por escrito que se les deduzca para su participación durante la vigencia de este Contrato.
- 2.7 El Empleador continuará reconociendo las autorizaciones de membresía y deducción de cuotas presentadas al Sindicato en formularios de solicitud de membresía por escrito, a través de firmas documentadas electrónicamente, autorización de deducción en línea o por cualquier otro medio de indicación del acuerdo permitido por la ley estatal y federal. El Sindicato continuará presentando al Empleador una lista de los miembros que han autorizado la deducción de nómina y proporcionará al Empleador la verificación de que las deducciones de nómina han sido autorizadas por el empleado solo en caso de que surja una pregunta sobre el estado de membresía de un empleado.

3. INDEMNIZACION

El Sindicato indemnizara al Empleador y lo eximira de todo reclamo, demanda, pleito u otras formas de responsabilidad que resulte de o por razón de la acción tomada u omisiones de Morgan Services para efectos de cumplir con las disposiciones de seguridad de la Unión y la deducción por al "Comité de Acción Política" contenida en el artículo 2 del presente Acuerdo.

4. TERMINACION

- 4.1 Queda entendido y acordado que el derecho a la disciplina o al despido por causa justa recaerá a discreción del Empleador. La disciplina se mantendrá en dos (2) categorías separadas: 1. Asistencia 2. Todas las demás disciplinas. Ningún empleado será despedido salvo en caso de grave mala conducta, sin primero haber recibido una advertencia por escrito seguida de un descanso disciplinario de hasta tres (3) días en un período de doce (12) meses. Si no ocurriera una ofensa en los siguientes doce (12) meses después de la advertencia y/o descanso disciplinario, la notificación será declarada nula e invalida. Se removera toda advertencia que este en el archivo después de doce (12) meses. No obstante, lo antecedente, no se requiera una notificación o descanso disciplinario cuando haya grave falta de conducta. La grave falta de conducta consiste en, pero no se limita a: Hurto, insubordinación, desfalco, violación deliberada de reglas fijadas de la Compañía, el traer, vender o usar drogas ilegales y/o alcohol en la planta o en propiedad de la Compañía, o pelear. La grave mala conducta será suficiente razón para que se le despida sin remedio. Ninguna Junta de Agravios o Arbitro tendra el derecho o poder de cambiar o retar lo apropiado de la pena indicada por la Compañía como resultado de grave falta de conducta.
- 4.2 Un nuevo Empleado puede ser despedido o disciplinado sin causa o aviso durante los primeros noventa (90) días calendario de su empleo. Cuando se le da una advertencia y si hay un Delegado Obrero en la planta, el Dirigente debera estar presente cuando se le da la notificación al Empleado. Si el Empleado se rehusa a firmar la noticia, el Delegado Obrero será requerido de firmar en reconocimiento de que el Empleado recibio la advertencia y que el Empleado se nego firmar. Se enviará una copia de la advertencia disciplinaria al Sindicato a más tardar cinco (5) días.

5. JURISDICCION

- 5.1 La palabra "Empleado" en este Acuerdo incluye hombres y mujeres que sean Empleados de Producción, pero excluye a cualquier individuo empleado como supervisor.
- 5.2 Un supervisor es una persona inmediatamente a cargo de y que dirige a las fuerzas laborales. Un supervisor no desplazara a un Empleado regular a menos que sea necesario.
- 5.3 A menos que se indique de otra manera (i.e., vea Apendice "A"). Ningún acuerdo individual con ningún Empleado reemplazara ninguna de las disposiciones de este Acuerdo.

- 5.4 Un mayordomo o moyordoma es una persona inmediatamente a cargo de y que dirige a Empleados cubiertos. Un mayordomo o mayordoma puede hacer trabajo incluido en la negociacion cuando sea necesario. Sin embargo en ninguna ocasion podra trabajar más de cuatro (4) horas en un (1) día.

6. CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS YA EXISTENTES

Ningún Empleado sufrira, debido a este Acuerdo, una reducción de pago de sueldo, o la perdida de cualquier beneficio o condiciones de trabajo mejores o más favorables que los aqui contenidos, si tales condiciones existian antes de firmarse este Acuerdo por el Empleador o su representate a menos que tal beneficio o condición de trabajo sea especificamente modificada por este Acuerdo.

7. INSTALACIONES Y PRIMEROS AUXILIOS

- 7.1 El empleador proporcionara lugares para vestirse.
- 7.2 Un Estuche de Primeros Auxilios se tendra a mano en todo momento, con suficientes articulos para el uso de los Empleados.
- 7.3 El patrón y el empleado deberán observar todas las leyes federales, estatales y locales respecto a los inodoros, la higiene, la seguridad, la ventilación y otras condiciones laborales. El patrón deberá proporcionar unas instalaciones higienicas que sirvan como vestidores
- 7.4 A. General. El patrón deberá tomar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de sus empleados durante sus horas de trabajo. El sindicato acuerda cooperar con el patrón para garantizar que todos los supervisores y los empleados cumplan con dichas reglas, regulaciones y practicas justificables que sean necesarias para proporcionar condiciones laborales a salvo de peligros, higienicos y saludables.
- B. Tanto el Sindicato como la Compania reconocen que hay obligaciones especificas bajo normas o estándares Federales, Estatales y Locales incluyendo aquellas que abordan comunicaciones peligrosas, cierres patronales / etiquetados y patógenos transmitidos por la sangre. A los empleados se les proporcionara la información de seguridad y salud correspondiente.
- C. Proteccion contra la tensión por calor. El patrón deberá proporcionar una cantidad adecuada de bebederos de agua potable o botellas con agua fresca y vasos limpios para permitir que los empleados tengan fácil acceso al líquido frecuentemente. El patrón deberá tomar todas las medidas razonables para reducir la exposición al calor, y tomará en condideracion cualquier recomendación proporcionada por el Comité de Salud y Seguridad.
- D. Sanitarios: Los baños deberán contener una iluminación adecuada y espejos, y deberán estar equipados con todas las necesidades. Los baños se mantendran depejados de objetos amontonados y se conservaran en condiciones higienicas. Los

baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, las horas para comer y los periodos de descanso, excepto si se necesita cerrarlos temporalmente para reparación, limpieza o remodelación. Los lavamanos estarán dispuestos de modo accesible a los empleados.

E. Protección contra agentes infecciosos de transmisión sanguínea:

a) Equipo de protección: Para los empleados con exposición ocupacional potencial, tal como el contacto con la piel, como sangre o con otros materiales potencialmente infecciosos, el patrón deberá proporcionar el equipo de protección personal apropiado. El equipo de protección personal se considerará como “apropiado” solamente si no permite que la sangre u otros materiales potencialmente infecciosos traspasen o alcancen a tocar la ropa de los empleados, la piel, los ojos o la boca, bajo condiciones normales de uso. El patrón deberá reparar o substituir el equipo de protección personal tanto como sea necesario para mantener su eficacia, sin costo alguno para el empleado, excepto en casos de daño intencional o negligencia. Los guantes desechables (de un solo uso), tales como guantes de cirugía o análisis deberán ser reemplazados tan pronto como sea practico cuando se contaminen o tan pronto como sea posible si se rasgan o se perforan o cuando su capacidad de funcionar como barrera de protección este en riesgo.

b) Vacunas: El patrón deberá ofrecer la serie de vacunas contra la hepatitis B a todos los empleados con una exposición ocupacional potencial a la sangre, dentro de diez días laborales (10) a partir de que inicialmente son asignados laboralmente, excepto si el empleado ha recibido antes la serie completa de vacunas contra la hepatitis B, o si el análisis de anticuerpos ha revelado que es inmune, o si la vacuna esta contraindicada por razones medicas.

c) Covid-19: El empleador tomará las medidas apropiadas razonablemente necesarias para proteger a los trabajadores de los riesgos conocidos de infección y lesiones para la salud y la seguridad, incluidas, cuando corresponda, medidas como proporcionar EPP, exigir distanciamiento social, desinfectar regularmente las estaciones de trabajo y notificar a los trabajadores de cualquier compañero de trabajo infectado con un patógeno conocido. El empleador también deberá seguir las pautas de empleo y las condiciones de trabajo emitidas por el gobierno.

F. Comité Conjunto de Seguridad y Salud. Morgan Services acuerda continuar utilizando su actual comité Conjunto de Seguridad y Salud (en adelante denominado como “el comité”). Dicho Comité deberá continuar actuando y reuniéndose tal como lo ha hecho antes de stas negociaciones. Morgan Services acuerda asi mismo que tres (3) o cuatro (4) miembros de este Comité deberán ser trabajadores Unidos / Workers United.

G. Capacitacion sobre seguridad y salud. El patrón deberá continuar proporcionando sesiones de capacitación sobre seguridad y salud tal como lo exigen las regulaciones Federales, estatales y locales. Dicho entrenamiento deberá tener lugar en intervalos que cumplan con la regulacion o la norma aplicable.

H. Debera ser la obligación de todos los empleados ponerse y/o utilizar el equipo de protección adecuado que se establece por medio del presente cuando hay un requerimiento legitimo de salud y seguridad de que se pongan dicho equipo, siempre y cuando no haya una razón medica legitima por la cual el empleado no pueda ponerse o utilizar dicho equipo.

8. UNIFORMES

- 8.1 El Empleador debe proporcionar y lavar sin costo alguno para los Empleados, cualquier uniforme o indumentaria indicada para que usen los Empleados durante horas de trabajo. Cuando sea necesario, el Empleador proporcionara guantes, mascarar y otra indumentaria protectora a Empleados que manipulan material sucio de hospitales, sanatorios, casa para ancianos e instituciones similares. El Empleador proporcionara botas cuando se necesario para Empleados en el Departamento de Lavar.
- 8.2 Los Empleados que dejen el empleo regresaran todo uniforme y/u otra propiedad del Empleador que tengan o si no se les descontara su valor razonable de su pago.

9. CONDICIONES DE TRABAJO

- 9.1 Las reglas y reglamentos para la conducta del negocio, que el Empleador considere necesaria y apropiada, la cual no este en conflicto con los términos de este Acuerdo, será observado por todo Empleado.
- 9.2 Nuevas reglas y/o cambios a reglas existentes no entraran en vigencia hasta siete (7) días después de que se hayan fijado y que se haya enviado una copia al Sindicato. Tales reglas y reglamentos se fijarán en un lugar visible por el Empleador o se les pueden dar a los Empleados en forma de un manual.

10. DERECHOS DE LA GERENCIA

- 10.1 El Empleador retiene y seguira teniendo el completo y exclusivo derecho de administrar sus operaciones y dirigir a su fuerza laboral, a menos que este expresamente limitado por obligaciones específicas del empleador indicadas en este Acuerdo. Entre tales derechos y poderes que retiene, se incluye pero no se limita a los siguiente: Contratar, ascender, rebajar, cambiar, descansar y volver a llamar; asignar y reasignar responsabilidades, horas de trabajo y turnos; mantener buen orden y eficiencia; despedir, suspender y disciplinar a Empleados; establecer reglas y reglamentos que no esten en conflicto con este Acuerdo que gobierna la conducta de los Empleados durante el tiempo que trabajan para la Compañía o en propiedad de la Compañía; determinar el tamaño y composicion de su fuerza laboral; determinar, mantener, cambiar, alterar o discontinuar los tipos de operaciones, y los metodos y procesos, materiales y equipo que se usaran; discontinuar toda y cualquier parte de sus operaciones de esta planta y equipo; y aumentar o reducir la operacion.
- 10.2 La lista anterior de los derechos de la Gerencia no se considerará ser totalmente inclusiva, pero meramente indica el tipo de derechos que le perteneceran y son

inherentes a la gerencia y la Compañía. Ni el hecho que la compañía ejerza cualquier derecho o poder que se le reserve, ni tampoco el hecho que ejerza tal derecho o poder de una manera en particular, constituirá una renuncia de tal derecho ni un precedente obligatorio que limite la discreción de la Gerencia de ninguna manera.

11. TABLERO DE ANUNCIOS

El Empleador proporcionará un tablero separado de anuncios para que el sindicato los use para fijar avisos oficiales. El tablero de anuncios será por lo menos de dos pies (2') por tres pies (3') y se pondrá en un lugar ampliamente visible lo más cerca posible del reloj marcador.

12. DONACIONES DE LOS EMPLEADOS

Las donaciones o contribuciones caritativas de los Empleados serán voluntarias, y tal solicitud será por acuerdo mutuo entre el Empleador y el Sindicato.

13. INSPECCION DE REGISTRO

Si resultara una controversia o queja acerca de los sueldos, las horas u otra compensación de un Empleado el Empleador presentará el original y todo el registro necesario del caso controvertido, incluyendo una lista de Empleados, a un representante autorizado del Sindicato para su verificación durante horas hábiles del Empleador, en las instalaciones del Empleador a más tardar cinco (5) días después de una petición, si tal controversia no se ha resuelto.

14. VISITACION

Los representantes autorizados del Sindicato tendrán acceso a las instalaciones de Empleador para llevar a cabo asuntos necesarios del Sindicato, si es que el acceso es en cumplimiento de las reglas de la Compañía y si es que tales reglas no interfieren o impiden al representante del Sindicato el cumplir sus asuntos de Sindicato. Queda acordado que los representantes conduzcan sus asuntos durante horas normales hábiles de tal manera como para que no estén en conflicto con la operación normal del negocio del Empleador. Los representantes deben reportarse a la Gerencia antes de cualquier visita.

15. SUCESORES

Si el Empleador vendiera, traspasara o de alguna otra forma transfiriera la planta, el Empleador hará un esfuerzo de buena fé para que el comprador o cesionario adopte este Acuerdo.

16. HORAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA

- 16.1 El tiempo de trabajo normal continuo a la semana deberá ser de cinco días (5) consecutivos dentro de un periodo de siete (7) días. La semana de trabajo de tiempo

continuo para los empleados permanentes de medio tiempo deberá ser de un máximo de cinco (5) días dentro de un periodo de siete (7) días.

- 16.2 El Empleador podrá, establecer una semana laboral de cuatro (4) días, diez (10) horas solamente después de hacer una elección secreta por medio de una boleta con los empleados afectados, después de dar cuatro semanas de notificación por escrita a la Unión y a los empleados. La notificación se publicará en el pizarrón de la Unión.
- 16.3 El tiempo y medio (1½) se pagará cuando se trabaje más de ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) horas por semana o en el sexto (6to) día de la semana o el doble tiempo (2X) por trabajo que se haga en Domingo.
- 16.4 Salvo en caso de emergencia, a los Empleados se les dará aviso antes del almuerzo que se les requiera trabajar más allá de su hora de termina.
- 16.5 A todo Empleado se le requiera que tome no menos de media (½) hora ni más de una (1) hora para comer. A ningún Empleado se le requiera trabajar más de cinco (5) horas consecutivas sin un período para comer.
- 16.6 Los Empleados que trabajen en días festivos recibirán pago y medio (1½) por toda hora que trabajen (ocho [8] o diez [10] horas garantizadas) y ocho (8) o diez (10) horas de pago de día festivo a nivel de clasificación del Empleado.
- 16.7 Cuando mutuamente lo acuerden el Empleador y el Empleado, un Empleado que trabaje en un día festivo puede rebajar las horas garantizadas en el párrafo anterior, pero que no sean menos de cuatro (4) horas, y en tal caso se le pagará sueldo y medio (1½) por cada hora que trabaje y ocho (8) o diez (10) de pago de día festivo a nivel de clasificación del Empleado.
- 16.8 Los acuerdos para pago de sueldo y medio contenidos aquí no se interpretarán como requisito de una duplicación del pago del sueldo de tiempo extra que involucra las mismas horas de trabajo; para que el tiempo extra pagado en base diaria no se duplique en base semanal.
- 16.9 Los empleados a los que se les haya contratado antes del 1 de marzo de 1969 tendrán el derecho, de acuerdo con su antigüedad por clasificación, de escoger su semana hábil y su turno. A ningún Empleado tal se le requiera trabajar una semana de martes a Sábado.

17. REGISTROS DE TIEMPO

- 17.1 Los registros de tiempo, relojes u otros aparatos marcadores serán mantenidos por el Empleador para todo Empleado los cuales mostrarán el tiempo actual en que empieza y termina el empleo cada día, las horas trabajadas en ese día y el total de horas pagadas durante el período de pago.

- 17.2 Todo registro, incluyendo registros de tiempo y registros de producción que se usaron para determinar la cantidad del sueldo, se mantendra en archivo durante el numero de años que requiera la ley del gobierno Federal y Estatal o por cuatro (4) años, el que sea más extenso.
- 17.3 Toda planta deberá mantener registros completos y precisos de excusas de enfermedad y otras ausencias; y si el Empleador no lo hace, no podra depender del numero de ausencias para negar los derechos aqui incluidos.

18. TURNOS

- 18.1 En caso de que sea necesario que el Empleador establezca más de un (1) turno, el Empleador le pagara a los Empleados que trabajen en el Segundo (2do) turno Diez centavos (\$.10) por hora mas del nivel regular, y a los Empleados que trabajen en el tercer (3er) turno Quince centavos (\$.15) más de nivel regular.

- 18.2 Horas para empezar:

Primer Turno	4:00 A.M. a 9:00 A.M.
Segundo Turno	2:00 A.M. a 5:00 P.M.
Tercer Turno	10:00 P.M. a 1:00 A.M.

- 18.3 Cualquier Empleado que empiece antes de la hora regular para empezar un turno se considerara haber trabajado en el turno anterior y se le pagara el dinero adicional por ese turno anterior solamente por las horas trabajadas en ese turno anterior y no por todas las horas trabajadas ese día.

19. HORA DE ENTRAR

- 19.1 A todo Empleado regular y de media jornada al que se le ordene trabajar cualquier día, que se reporte a trabajar ese día, recibira no menos de cuatro (4) horas de pago al sueldo de clasificación del Empleado, salvo a lo que se dispone después en caso de descompostura, Sección 29.
- 19.2 Un Empleado que se reporta para trabajar en un día regular de trabajo y quien no fue oficialmente informado por el Empleador que se reportará a trabajar en ese día en particular será considerado ordenado a trabajar.

20. SEMANA LABORAL GARANTIZADA

- 20.1 A los Empleados regulares se les garantiza treinta y ocho (38) horas pagadas segun su clasificación, salvo como después se dispone en caso de descompostura, Sección 29.
- 20.2 En cualquier condición que no este bajo el control del Empleador, tal como, pero sin limitarse a, una obra de Dios, perdida de negocio, escasez de combustible, terremoto, huelgas y otras causas similares, el Empleador puede reducir la semana laboral garantizada a no menos de treinta y seis (36) horas. Antes de reducir la semana laboral, el Empleador dara una (1) semana de aviso por escrito al Sindicato excepto en

emergencias, en cual caso se puede dar aviso por telefono. La aplicación de esta Sección estara sujeta a la Sección 33, Agravios y Arbitraje.

- 20.3 Los Empleados de media jornada seran descansados antes de reducir horas bajo la Seccion 20.2, segun lo dispone la Seccion 21.
- 20.4 En caso de pandemia declarada o condición de emergencia similar declarada, la garantía se reducirá a 20 horas durante los primeros 60 días; a partir de entonces estará sujeto a revisión de mutuo acuerdo mes a mes.

21. EMPLEADOS REGULARES Y DE MEDIA JORNADA

- 21.1 Los Empleados Regulares son esos a los que se les garantiza treinta y ocho (38) horas por semana. Los Empleados regulares de media jornada son aquellos Empleados que han sido programados para que trabajen menos de treinta (30) horas por semana y no tendrán cobertura por el contrato colectivo.
- 21.2 El Empleador le presentara al Sindicato cada mes, una hoja de deducción de cuotas sindicales, los nombres y los empleos que tenga todo Empleado de jornada parcial. Cualquier Empleado de media jornada que no se reporte sera considerado como Empleado de jornada completa para todo fin.
- 21.3 Trabajadores de tiempo parcial no se utilizará para desplazar/reemplazar a empleados de tiempo completo. Y los empleados de tiempo completo no deberán convertirse en trabajadores a tiempo parcial en contra de sus deseos
- 21.4 No se empleará más de un (1) Empleado de media jornada por cada tres (3) Empleados en un turno de jornada completa.
- 21.5 Nada en las clausulas anteriores prevendra a un Empleador establecer un turno de jornada parcial cuando no hay suficiente volumen de trabajo para cumplir con la semana laboral garantizada.

22. DIAS FESTIVOS

- 22.1 El Empleador acueda lo siguientes: se observarán como días de fiesta pagado:

AÑO NUEVO
DIA DEL SOLDADO CAIDO (“MEMORIAL”)
DIA DE LA INDEPENDENCIA
DIA DEL TRABAJO
DIA DE ACCION DE GRACIAS
DIA DE NAVIDAD
ANIVERSARIO DE EMPLEO (referirse a 22.3)
CUMPLEAÑOS DEL EMPLEADO (refirirse a 22.3)

- 22.2 A los Empleados se les pagara por tiempo no trabajado en cualquiera de los días festivos arriba mencionados ocho (8) o diez (10) horas segun el nivel de clasificación del

Empleado. Si no trabaja ninguna hora, no se requiere pago de día festivo. Sin embargo, si un Empleado esta de vacaciones puede recibir un día adicional de vacación pagada o un día adicional de pago, a la sólo discreción del Empleador.

22.3 Si se trabaja en un día feriado, a los empleados se les pagara a la tarifa por día feriado.

El patrón puede intercambiar el Día de los Presidentes por el del Cumpleaños del Empleado y puede concederles a los empleados el día libre en el día de aniversario del empleado, y pagara a los empleados por ocho (8) horas en ambos días. Si esos días se trabajan, entonces serán remunerados a la tarifa de pago por día feriado.

22.4 Cuando un día festivo no cae durante la semana laboral regular del Empleado, tal día festivo se le pagaran ocho (8) o diez (10) horas al nivel de clasificación del Empleado. A los Empleados que esten de vacaciones se les pagara como se indica en la Sección 22.2 arriba.

22.5 Si el Empleador declara el viernes antes del sábado festivo como día de no trabajar se les pagara a los Empleados ese día basandose en la Sección 22.2 arriba.

22.6 Durante la semana en la que se especifica que ocurre un día festivo, a los Empleados que voluntariamente esten ausentes sin excusa por escrito, estos perderan el pago y los derechos de ese día festivo, salvo cuando se trabaja en dicho día festivo. Un empleado también debe trabajar el viernes antes de la semana de vacaciones y el lunes después de la semana de vacaciones, si está programado, para ser elegible para el pago de vacaciones.

22.7 Cuando cualquier de los días festivos arriba nombrados caen en Domingo, se observará el siguiente lunes con el día festivo.

22.8 Un Empleado Nuevo debe trabajar treinta (30) días hábiles para calificar para el pago de día festivo y un (1) año para calificar para la bonificación de aniversario.

22.9 En las semanas en las que caiga un día feriado, la semana de trabajo deberá consistir en treinta y dos horas (32) para los empleados asignados a una semana de trabajo 5 x 40. Cualquier tiempo trabajado que rebase las ocho horas (8) en cualquier día dado (1) o que rebase las treinta y dos (32) horas en una semana en la que caiga un feriado deberá pagarse a la tarifa de una y media veces ($1 + \frac{1}{2}$).

23. VACACIONES

23.1 Un empleado será elegible para vacaciones de acuerdo con el siguiente programa:

- 1) Al completar un (1) año de servicio continuo con el Empleador, el Empleado será elegible para una (1) semana habil de vacación pagada.
- 2) Al completar tres (3) años de servicio continuo con el Empleador, el Empleado será elegible para dos (2) semanas hábiles de vacación pagada.

- 3) Al completar siete (7) años de servicio continuo con el Empleador, el Empleado será elegible para tres (3) semanas hábiles de vacación pagada.
 - 4) Al completar catorce (14) años de servicio continuo con el Empleador, el Empleado será elegible para cuatro (4) semanas hábiles de vacación pagada.
- 23.2 A los empleados se les paga por cualquier tiempo de vacaciones de acuerdo con el cronograma de pago regular. Los Empleados regulares de tiempo completo recibirán el pago de vacaciones basado en cuarenta (40) horas según su tarifa de clasificación.
- 23.3 El período de vacaciones será entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.
- 23.4 El Empleador fijará la lista de vacaciones durante los meses de noviembre y diciembre y los Empleados seleccionarán sus vacaciones por antigüedad. Si un Empleado no selecciona como se indica arriba, debe darle al Empleador por lo menos treinta (30) días de notificación por anticipado de la fecha efectiva de sus vacaciones. Sin embargo, esos Empleados que seleccionen en noviembre y diciembre tendrán preferencia sin importar su antigüedad. Una copia del calendario de vacaciones será remitida a la Unión el 15 de enero.
- 23.5 En caso de terminación de trabajo, empleados se les pagará por vacaciones no utilizadas conforme a las leyes aplicables.
- 23.6 El pago en lugar de vacaciones no se concederá sin el acuerdo mutuo entre el Empleador, el Empleado y el Sindicato.
- 23.7 Al venderse o al traspasarse la posesión de cualquier planta, o al disolverse la empresa, el pago de vacaciones por todos los meses trabajados antes de la venta por los cuales no se ha pagado vacaciones serán pagados a todos los Empleados por el vendedor.

24. ENFERMEDAD Y LICENCIA

- 24.1 El Empleado no perderá antigüedad si es que está ausente debido a enfermedad o accidente por períodos menores a los que abajo se muestran:
- 1) Después de seis (6) meses de servicio continuo, noventa (90) días hábiles.
 - 2) Después de cinco (5) años de servicio continuo, ciento veinte (120) días hábiles.
 - 3) Después de quince (15) años de servicio continuo, ciento cincuenta (150) días hábiles.
 - 4) Después de veinte (20) años de servicio continuo, ciento ochenta (180) días hábiles.
- 24.2 Un Empleado que esté ausente debido a enfermedad o accidente por el número de días indicados en este Artículo no será elegible para licencia bajo este Artículo por la misma

enfermedad o accidente hasta que tal Empleado haya trabajado el número de días que tal Empleado ha estado en licencia.

- 24.3 Un Empleado no acumulara beneficios de vacaciones después de veinte (20) días de ausencia.
- 24.4 La ausencia por licencia y/o enfermedades no se acumulará para vacaciones. No importa el año de aniversario, tal ausencia no se extiende mas alla de los periodos que arriba se muestran a menos que tal ausencia se extienda por ley Federal o Estatal.
- 24.5 Una (1) licencia por año aniversario se concedera hasta quince (15) dias habiles sin pago, a Empleados que han estado empleados por el Empleador por un (1) año o más y que pueden probar razones legitimas y de buena fé tales como, pero sin limitarse a: enfermedad grave, muerte en la familia inmediata y cumplimiento como jurado. No se concedera una licencia en conjunto con vacaciones a menos que el Empleado notifique a su Empleador tan pronto como sea posible y que pueda probar con razones de buena fé que ha sucedido una emergencia la cual requiere su presencia. Cualquiera que quebrante esta Sección puede ser despedido inmediatamente, suspendido o disciplinado.
- 24.6 Un Empleado que este ausente debido a un accidente industrial y/o enfermedad retendra su antigüedad anterior y será elegible para contratarlo de nuevo de acuerdo a la ley Estatal y Federal y decisiones juridicas.
- 24.7 La incapacidad causada o a la que contribuya el embarazo, un malparto, aborto, nacimiento y recuperación de tales son, para todo fin relacionado con el empleo, incapacidades temporales y se trataran como enfermedad o accidente de acuerdo a la Sección 24.1 arriba.
- 24.8 Las disposiciones de este Articulo, cuando sean aplicables, incluiran tal licencia a la cual los Empleados tengan derecho y que se requiera por la Ley de Familia y Licencia Medica de 1993, Ley Publica No. 1033 ("FMLA"), y la ley de California que concede derechos de licencia de familia y medica. La licencia de vacaciones acumulada no se sustituirá por la licencia de FMLA a menos que el Empleado la solicite.

25. ANTIGUEDAD

- 25.1 La antigüedad deberá estar basada en el tiempo de servicio contnuo con el patrón. La reducción de personal, la recontractación después de reducción de personal y la asignación para turnos de medio tiempo, asi como la asignación de horas extras, deberán hacerse por orden de antigüedad, si el empleado con la mayor antigüedad cumple las calificaciones estándar dentro de la subclasificación de cada clasificación.
- 25.2 La antigüedad de un Empleado se perdera cuando un Empleado:
- 1) sea despedido por causa justa
 - 2) renuncie

- 3) si no se le llama de nuevo a más tardar ciento ochenta (180) días calendarios después de haber sido descansado; En el caso de una Emergencia Nacional, como una pandemia que resulte en despidos a los empleados de la unidad de negociación, el número de días anterior se extenderá por 90 días.
 - 4) esta ausente más de noventa (90), ciento veinte (120), ciento cincuenta (150) o ciento ochenta (180) días hábiles como se indica en la Sección 24:
 - 5) no se reporta a trabajar a más tardar tres (3) días después de haber sido llamado después de haber sido descansado. Sin embargo, si un Empleado no se reporta debido a razones de buena fé, como una enfermedad grave o servicio de jurado, se le mantendrá en la lista de antigüedad y será el siguiente Empleado el que se le llamará si cumple con los requisitos en la Sección 25.3 arriba; o se ausenta del trabajo por tres (3) días consecutivos sin notificar al Empleador, excepto en circunstancia inusuales.
- 25.3 En todos los casos de despido por recorte de personal y reconstrucción del personal deberá regir la antigüedad, siempre y cuando el empleado cumpla las calificaciones para realizar el trabajo.
- 25.4 Transferencias. El empleado que desee una transferencia a una vacante específica de empleo (excluyendo a los trabajadores en jefe, quienes deberán ser designados a criterio único y exclusivo del patrón), deberá indicar su deseo en un formulario proporcionado por el patrón. Deberán entregarse copias del formulario al sindicato y al empleado. Las solicitudes de transferirse deberán permanecer siendo válidas seis meses (6) y pueden ser renovadas otros seis (6) meses adicionales, y solo para un empleo específico. Se dará preferencia respecto a vacantes de empleo a los empleados que tienen en los archivos sus solicitudes de ser transferidos, y será por orden de antigüedad, siempre que empleado cumpla con las calificaciones para el puesto o que pueda cumplir – a exclusivo y único criterio del patrón – dentro de diez (10) días laborales después de ser transferido. Los empleados que no califiquen retornarán a su antiguo puesto o a uno similar si su anterior puesto no está disponible.

26. TRASLADOS

- 26.1 Cualquier Empleado trasladado a una clasificación más alta que califique para tal, recibirá el sueldo de la clasificación más alta.
- 26.2 Cuando un Empleado trabaja en una clasificación más alta se le pagará de acuerdo al sueldo de la clasificación en la que hizo el trabajo.
- 26.3 Los Empleados que se trasladen a una clasificación más baja, de día a día, no sufrarán una reducción en su sueldo de clasificación regular.
- 26.4 Los Empleados trasladados permanentemente a una clasificación más baja serán notificados por escrito indicando la razón por tal traslado y se les pagará de acuerdo al sueldo de esa clasificación.

27. DELEGADO DE PLANTEL

- 27.1 El Sindicato puede seleccionar representantes debidamente acreditados en la planta que se conozcan como delegados, al darle al Empleador un aviso por escrito de los nombres de los delegados sindicales.
- 27.2 Cuando se termine a un delegado sindical, salvo en casos de grave mala conducta, Morgan Services, Inc. le dara al Sindicato un aviso por escrito.
- 27.3 Si llega pasar la ley de "Right to Work", el empleador se encargará de que todos los recién contratados en la unidad de la Union asistiran a una orientación de Unión por 30 minutos en el lugar del empleador y en el horario del empleador.

28. PERIODOS DE DESCANSO

El Empleador autorizara y permitira a todo Empleado tomar periodos de descanso, los cuales seran a mediados de cada período de trabajo si es que es practico. El período de descanso autorizado se basará en el número total de horas que se trabajen diariamente calculando diez (10) minutos de tiempo de descanso por cada cuatro (4) horas o una fracción mayor de tal. Sin embargo, los Empleados que trabajaran diez (10) horas o más en un (1) día, el segundo (2do) período de descanso será de quince (15) minutos. No se necesita autorizar un período de descanso a Empleados cuyo total de tiempo de trabajo es menos de tres horas y media (3½). El tiempo de descanso autorizado se contará como horas trabajadas y no se le descontará de su sueldo.

29. DESCOMPOSTURA - PERIODOS INTERMITENTES DE INACCION

- 29.1 No habra periodos intermitentes de ocio durante un (1) día de trabajo, salvo por descomposturas. En caso de descompostura, a los Empleados se les pagara durante el tiempo el día que ocurra la descompostura, a menos que se les ordene regresar a trabajar a una hora indicada y no se han completado las reparaciones, se les pagara desde la hora que se les ordeno a trabajar hasta la hora en que en realidad empiezan a trabajar. Cualquier garantia semanal se reducira por el número de horas de ocio causadas por la descompostura.
- 29.2 "Descompostura" se definira como la inhabilidad de un Empleador para que funcione su planta debido a cualquier condicion más alla del control del Empleador; tales como, pero sin limitarse a: una obra de Dios, escasez de combustible, falta de materiales, terremoto, mala función del equipo u otras causas similares.
- 29.3 A los Empleados que se les requiera permanecer en las instalaciones del Empleador o que se les requiera estar listos y que no puedan usar ese tiempo para si mismos se les pagara por tal tiempo a su sueldo regular de su clasificación.

- 29.4 A los Empleados que se les requiera trabajar más allá de su hora regular de parar como resultado de la descompostura se les pagara una y media (1½) veces su sueldo de clasificación por todas las horas trabajadas más allá de su hora regular de parar. No se les pagara una bonificación por turno además del tiempo y medio (1½) al trabajar más allá de su hora regular de parar.

30. NO DISCRIMINACION

No habrá discriminación en el salario o en cualquier otro término o condición de empleo debido a la raza, el color, la religión, el origen nacional, el sexo, la identidad o expresión de género, las características genéticas, la edad de orientación sexual, la discapacidad física o la orientación sexual.

31. DISPUTAS, AGRAVIO Y ARBITRAJE

- 31.1 El primer paso consistirá en que el (la) reclamante y su supervisor(a) trataran de resolver la queja con la asistencia del delegado sindical de plantel.
- 31.2 Si la reunión correspondiente al primer paso no resuelva la queja, será entonces redactada por escrito y presentada por el sindicato dentro de treinta (30) días después del hecho. Si la queja no es sometida por escrito dentro de treinta (30) días, deberá ser considerada nula e inválida y ningún otro procedimiento más deberá tener lugar.
- 31.3 El representante del sindicato, el gerente de planta, el delegado sindical de plantel y el reclamante se reunirán e intentarán resolver la disputa.
- 31.4 Si la reunión correspondiente al anterior inciso 31.0 no resuelve la disputa, entonces la disputa será presentada al grupo Morgan's Fairness Grievance Group, que deberá tratar de resolver la disputa. Este grupo deberá hacer sus propias reglas. Todas las quejas deberán ser presentadas por escrito. La opinión que sea mayoritaria (de tres (2) votos) deberá ser legalmente obligatoria tanto para el sindicato como para el patrón.
- 31.5 Si el Grupo Fairness se queda en un punto inmóvil respecto a su opinión, el asunto deberá ser referido a un árbitro. El sindicato y el Fairness Group deberán solicitar conjuntamente al servicio de mediación FMCS que presente una lista de siete (7) árbitros, y las partes deberán tachar alternadamente los nombres hasta que quede un árbitro.
- 31.6 La decisión del árbitro designada deberá ser definitiva y legalmente obligatoria. El árbitro no tiene ninguna facultad ni autoridad de cambiar el contenido de este Acuerdo ni de añadir o salirse de los términos de este Contrato.
- 31.7 El costo del árbitro deberá ser pagado por partes iguales por el patrón y el sindicato.

32. HUELGAS, CIERRES PATRONALES Y LINEAS DE HUELGA

No habra huelgas, cierres forzosos, paros de trabajo o retrasos. El Sindicato acuerda apoyar al Empleador plenamente para mantener las operaciones en toda manera. Si se ocasionan piquetes de huelga por personas u organizaciones otras que no sean el Sindicato, los Empleados pueden rehusarse a cruzar tales lineas de piquetes que sean legales, lineas primarias y que sean oficialmente y especificamente sancionadas o permitidas por tres (3) de los siguientes:

- 1) La Federacion del Trabajo del Condado de Los Angeles de la AFL-CIO.
- 2) Y el Sindicato Internacional de Trabajadores Unidos/Workers United.
- 3) Y el Sindicato Local 52 de la Junta Ejecutiva de Trabajadores Unidos / Workers United, Consejo Directivo Regional de los Estados del Oeste (Western States Regional Joint Board) del SEIU.

33. PLANES MEDICOS, DE SEGURO DE VIDA, MEDICINAS, ATENCION DENTAL Y DE ATENCION A LA VISTA

- 33.1 El patrón deberá contribuir al Fondo de Fideicomiso para la Salud y el Bienestar de los Trabajadores de Lavanderia y Tintoria del Sindicato Local No. 52 (en adelante denominado como “el Fondo de Fideicomiso”), con el propósito de proporcionar cobertura medica, de seguro de vida, de atención dental, de medicinas y de atención a la vista.
- 33.2 A partir del 1 de diciembre de de 2015 – diciembre 1, 2020, el patrón deberá continuar contribuyendo al Fondo de Salud y Bienestar la suma de quinientos y treinta y cinco dólares \$ 535.00 por mes por cada Empleado elegible de los cuales veintinueve dólares con dos centavos (\$29.02) por mes pagará cada Empleado elegible a través de la deducción de su nómina.
- 33.3 A partir del 1 de diciembre de 2023, límite máximo combinado de contribuciones del empleador / empleado de \$ 567 (el empleado paga el 25% de cualquier aumento superior a \$ 535, deducido de sus salarios como su copago con el empleador que paga el resto del aumento de más de \$ 535, y los miembros de la unidad de negociación continúan pagando el costo de los dependientes, según lo determinado por el Fondo).
- 33.4 Un empleado eligible por quien se deberá hacer contribuciones significan todos los empleados dentro la unidad del contrato y quienes son empleados dentro o después de la fecha de este contrato. Un empleado eligible por quien se deberá hacer contribuciones del seguro significa todos los empleados dentro de la nomina del primer mes después de los treinta (30) días de empleo.
- 33.5 El Empleador sera responsable de cualquier beneficio que el Empleado acumulara si el Empleador no hace los pagos por el Empleado como aqui se indica.

34. 401 K PLAN

Efectivo en la fecha de la ratificación de este acuerdo, el empleador se esta retirando de la pensión NRF ("fondo") y pagar la penalidad retiro requerida por el fondo. Comenzando el mes después de que el empleador deje de hacer contribuciones al fondo, comenzará a hacer aportaciones a un plan de 401 k patrocinado por empleador conforme a lo dispuesto abajo y como sea necesario bajo los términos y condiciones del plan y la ley.

El plan 401 k deberá contener los siguientes términos: el plan deberá permitir una amplia gama de fondos mutuos de inversiones. Contribución para todos los empleados de la unidad negociado será de \$23.00 por mes. Nuevos empleados contratados en o después del 01 de diciembre de 2018 tendrán un período de espera de un año antes de que el empleador haga contribución por ellos y serán elegibles al 100% de todas las contribuciones del empleador al llegar a su tercer aniversario.

35. PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD

- 35.1 Después de 90 días de empleo, un nuevo empleado deberá recibir una cantidad total de 3 días de ausencia (24 horas) que se pueden usar durante el resto del primer año calendario de trabajo. Después de un (1) año de trabajo el empleado tendrá derecho a dieciséis horas o dos días (un total de 5 días) permiso por ausencia por enfermedad adicional, por enfermedad con sueldo por año. Tal pago por permiso de ausencia por enfermedad se iniciará en el primer día de trabajo perdido. El permiso por enfermedad se puede tomar en incrementos de no menos de dos (2) horas. Si la necesidad de permiso por enfermedad es previsible, el empleado deberá proporcionar una notificación previa razonable. Si la necesidad de permiso por enfermedad es imprevisible, el empleado deberá dar aviso de la necesidad del permiso tan pronto como sea posible. Es la intención de Morgan Services de cumplir con la Ley de Lugares de Trabajo Saludables, Ley de Familias Saludables de 2014.
- 35.2 Aunque sujeto a lo estipulado por el siguiente inciso, pago completo deberá significar: pago de cinco días (5) de ocho horas (8), o cuatro días (4) de diez horas (10) por 4/40 del pago a la tarifa por hora normal del empleado por tiempo continuo a cambio de aquellos días en los que el empleado habría trabajado si no hubiera sucedido la incapacidad
- 35.3 El pago de licencia por enfermedad se integrará con los beneficios de Inhabilidad y Compensación de Desempleo y beneficios de inhabilidad temporal de la Compensación al Trabajador para que la suma de pago diario permitido aquí y los beneficios de diarios de la ante dicha Compensación Estatal, excluyendo los beneficios diarios de hospital que puedan ser pagaderos al Empleado no excedan cien por ciento (100%) de su sueldo regular. Si el pago de la licencia por enfermedad permitido a un Empleado aquí al ser combinado con cualquier beneficio diario por inhabilidad Estatal recibido por el Empleado excede cien por ciento (100%) del pago de su sueldo diario regular, por un (1) día cualquiera entonces tal pago por licencia por enfermedad se rebajará de este. Cualquier porción de pago por licencia por enfermedad permitido que no reciba el

Empleado por que se le hizo tal reduccion sera retenido en la cuenta de pago del Empleado como parte de su credito para licencia por enfermedad.

- 35.4 Permiso de ausencia por enfermedad se acumularán hasta 80 horas. Empleados contratados antes del 30 de noviembre de 2018, si ya tienen más de 80 horas en su banco de licencia por enfermedad estas se mantienen. El empleador podría pagar hasta 80 horas de enfermedad en el aniversario del empleado. El Empleador puede pagar hasta 80 horas de pago por enfermedad en el aniversario del Empleado. En cualquier momento, un empleado por encima del límite de enfermedad de 80 horas tendrá derecho a exigir, en el próximo período de nómina, que el Empleador pague hasta 80 horas de pago por enfermedad a una tasa de \$.50 por dólar, o la mitad del pago. Cuando un empleado vende el pago por enfermedad, su límite permanente se reducirá en una cantidad equivalente de las horas vendidas.

36. PERMISO DE AUSENCIA POR FUNERAL

Los empleados que tienen al menos tres (3) días por derecho a permiso de ausencia por enfermedad pueden sustituir dicho permiso de ausencia por enfermedad pagado para una ausencia por funeral hasta tres días. Los empleados con menos de tres (3) días de permiso de ausencia por enfermedad por derecho pueden sustituir por la ausencia por funeral pagado la cantidad de su permiso por enfermedad al cual tienen derecho. Para ser elegible para permiso de ausencia por fallecimiento, un empleado debe notificar a Morgan Services que se ha producido una muerte de un miembro de su familia inmediata. La familia inmediata se define como padres, esposo/sa, hijos y las parejas de hecho. Morgan Servicios puede requerir prueba de que un miembro de la familia ha muerto.

Morgan Services ampliará aún más los permisos de ausencia sin pago donde se requiere un viaje prolongado para asistir a un funeral o servicio funebres hasta un máximo de dos (2) semanas. En tales casos, el empleado puede optar por utilizar vacaciones acumuladas, si está disponible para la ausencia.

37. INCENTIVO – TRABAJO POR PIEZA

En caso de que un patrón instituya un programa de pago por incentivos (por pieza), se pondrá en contacto con el sindicato y se reunirá y hablara con el sindicato sobre los efectos de su plan.

38. PLURALIDAD RACIAL Y CULTURAL

- 38.1 Las partes reconocen que muchos inmigrantes recién llegados son empleados del patrón y constituyen un elemento vital para el éxito de la instalación. Aunque el Ingles es el idioma del centro de trabajo, el patrón reconoce el derecho de los empleados de recurrir al idioma de su elección para hablar entre ellos.
- 38.2 El patrón acuerda distribuir información respecto a un programa disponibles de ingles para extranjeros (English as a Second Language, ESL), al cual sea distribuido por el

gobierno y/o proporcionado por el sindicato a los empleados; así mismo, acuerda proporcionar un espacio en el tablero de anuncios sindicales con tal finalidad.

- 38.3 En el caso de que un(a) empleado(a) exprese que está teniendo dificultades para entender inglés en una situación que involucre una disputa en el plantel de trabajo, o una posible queja, o una posible confusión sobre los deberes y responsabilidades del trabajo, o una aclaración necesaria de preguntas surgidas de este contrato, el o ella puede solicitar la asistencia de un traductor de su elección, siempre y cuando dicho traductor (a) se encuentre en las instalaciones.

39. PROTECCION A LOS INMIGRANTES

- 39.1 El patrón acuerda hacer acomodaciones razonables a las necesidades de trabajadores extranjeros, así como a las de aquellos que son ciudadanos estadounidenses, para tratar con las leyes migratorias y de legalización de trabajadores y con las agencias gubernamentales que regulan esos asuntos. En este sentido, el patrón deberá cumplir con la reverificación y repetir los trámites de verificación que puedan ser solicitados en relación con dichas leyes, sin una intromisión indebida y sin infringir indebidamente las expectativas legítimas de privacidad, y deberá respetar las limitaciones impuestas a sus averiguaciones por ley, a la luz de todas las circunstancias. En la medida de lo razonable, un empleado tendrá excusa para asistir a una cita legítima y obligatoria con las autoridades del servicio de inmigración y del Departamento de Estado, otorgando la prueba correspondiente. El sindicato, a través de su delegado, puede proporcionar orientación apropiada y legítima y consejo respecto a los requisitos de inmigración y trabajo legal, de manera que no perturbe o interfiera con la producción.
- 39.2 Si un empleado solicita que el patrón cambie sus expedientes en relación con su nombre o su número de seguro social el patrón puede hacerlo legalmente, el patrón así lo hará y el cambio no perjudicará la antigüedad del empleado ni otros derechos cubiertos por este Acuerdo.
- 39.3 El propósito y la intención de las anteriores disposiciones consisten en proteger los intereses y necesidades legítimos de todos los empleados y al mismo tiempo asegurar que el patrón y los empleados cumplan plenamente con las disposiciones migratorias y de verificación de los trabajadores requeridas por las leyes y por las reglas patronales relacionadas. Ni el patrón ni el sindicato implican por ello ninguna condonación ni consentimiento de actividades ilegales de ningún tipo.

40. RESPETO Y DIGNIDAD

El patrón y el sindicato acuerdan que cada empleado y cada representante del patrón debe ser tratado con respeto y dignidad. No se tolerará la agresión verbal ni las amenazas ni el acoso del patrón o de los empleados. La sanción disciplinaria a los empleados no deberá aplicarse frente a otros empleados cubiertos por el Contrato Colectivo, excepto en los siguientes casos:

- I) Cuando un empleado solicite un testigo o un representante sindical.

- II) O cuando sea necesario para proteger la seguridad inmediata personal o la propiedad de los empleados o del patrón.
- III) O cuando otro empleado este presente para traducir, con permiso del individuo que esta recibiendo la sanción disciplinaria.

Las sanciones disciplinarias deberán aplicarse de una manera profesional. Todas las faltas de respeto deberán ser sometidas al procedimiento de quejas y arbitraje.

41. AUSENCIA SINDICAL

Los empleados cubiertos por este Contrato pueden buscar tener una licencia solo con propósitos de organización sindical y educativa. Cualquier solicitud para tener dicha licencia deberá ser entregada por escrito al patrón dos semanas (2) antes de que la licencia, de ser aprobada, tenga programado iniciar. Ninguna licencia para asuntos sindicales puede exceder los ciento cincuenta días (150) naturales. Toda licencia con propósito de organizar sindicalmente o con propósito educativos debe ser acordada mutuamente entre el patrón y el sindicato. Durante dicha licencia, el patrón seguirá otorgándola antigüedad del empleado en licencia. Un máximo de dos (2) personas pueden recibir la licencia al mismo tiempo, pero no del mismo departamento o turno, si es que el patrón tiene más de un turno (1) operando. El patrón no deberá tener ninguna obligación de pagar salarios ni otras prestaciones laborales durante dicha licencia.

42. CLAUSULA GENERAL DE EXCEPCIONES

Las partes de este Acuerdo tienen la intencion de adherirse a toda ley Federal y Estatal que cubra la materia de este Acuerdo. Si se determina que alguna disposicion de este Acuerdo es contraria a cualquier ley Federal o Estatal, toda otra disposicion de este Acuerdo sera valida y efectiva, y se nogociara una sustitucion de la disposicion o disposiciones invalidas inmediatamente.

43. CAMBIOS EN LA LEY QUE AFECTEN AL CONTRATO

Las partes acuerdan que, en el caso de un cambio a la ley local, municipal, estatal o federal que modifique o cambie o que de alguna otra manera afecte los términos o condiciones de empleo tal como se establecen en este contrato colectivo de trabajo (como, por ejemplo, la implementación de licencia por Salud Nacional, licencia pagada o sin goce de sueldo, etc.), las partes se reunirán para discutir la manera como el cambio afecta los términos o condiciones del Contrato. Se pretende que, en ningun caso, ninguno de dichos cambios a la ley deberá tener permitido añadir o quitar los derechos y privilegios que prescribe este Contrato, y que las partes harán los ajustes apropiados a los términos de este Contrato para lograr ese resultado. Cualquiera de las partes puede reabrir el Contrato a negociaciones solo respecto a dichos términos que sean afectados por el cambio a la ley local, municipal, estatal or federal.

44. COMITÉ OBRERO PATRONAL

Por la presente se establece un Comité Obrero-Patronal, cuyo objetivo es evitar quejas y disputas siempre que sea posible. El Comité podrá ser llamado al orden por el Sindicato o el Empleador. Una vez que cualquiera de las partes convoque una reunión, se programará dentro de los treinta (30) días. Las reuniones serán durante el tiempo no laborable, a menos que se acuerde mutuamente lo contrario. Las cuestiones de disciplina no serán objeto de tales reuniones. Se acuerda y entiende que este Comité actúa en calidad de asesor y no tiene la autoridad para cambiar, modificar o agregar a este Acuerdo.

45. DURACION DEL ACUERDO

Este Acuerdo entrara en vigencia el 1 de diciembre del 2021, y permanecera en vigencia hasta el 30 de noviembre del 2024, y de año en año despues de eso, a menos que se de notificacion por escrito sesenta (60) dias antes de la fecha de vencimiento, por cualquiera de las partes, que tal parte tiene la intencion de terminar, modificar o enmendar este Acuerdo en la fecha que se vence.

EN TESTIMONIO DE TAL las partes aqui han firmado este Acuerdo en _____,
California, este _____ dia de _____, 2021.

Workers United, WSRJB LOCAL 52

MORGAN SERVICES, INC.

Por _____
Maria Rivera
Gerente Regional

Por _____
Angel Garcia,
Gerente General

Fecha _____

Fecha _____

Comité de Negociaciones

ANEXO "A"

ESCALAS SALARIALES

MORGAN SERVICES, INC.

<u>CLASIFICACION DE EMPLEO</u>	<u>TARIFA VIGENTES</u>		<u>EFFECTIVO</u>
	<u>12/01/21</u>	<u>12/01/22</u>	<u>12/01/23</u>
Lavador, Jalador, Cargador, Volteador	\$15.75	\$16.05	\$16.35
Contador de Articulos Sucios y Sorteo, Clasificador De Plancha, Expedidor Y Alteraciones	\$15.65	\$15.95	\$16.25
Todo Otro Empleado de Produccion	\$15.55	\$15.85	\$16.15

DIFERENCIAL DE TURNO: Segundo Turno: \$.10 adicionales por hora, tercer turno \$.15 adicional por hora

* Individuos contratados después de 18 de marzo de 2019, deberán ser contratados en una de dos clasificaciones: "Lavador, Jalador, Cargador, Volteador" and the "Todos otros Empeados de Produccion " permanecerán en las clasificaciones para fines de pago. Individuals employed by the Company as of March 18, 2019, will have their classification wage rates protected.

* Los nuevos empleados se definen como una persona contratada a partir del 1 de diciembre de 2021. Dichos empleados deberán, como mínimo, recibir un pago de \$.20 por hora sobre el salario mínimo aplicable, y luego serán elegibles para el próximo aumento salarial aplicable a todos los miembros del acuerdo de negociación, al mismo tiempo y en la misma cantidad, ya que dichos empleados reciben estos aumentos salariales.

* Los términos de este documento están destinados a cubrir solo mínimos en salarios, condiciones de trabajo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo, y el Empleador puede colocar salarios superiores, condiciones de trabajo, programas de bonificación o incentivos, beneficios y otros términos y condiciones de empleo en vigor, y puede eliminar o

reducir los mismos a los mínimos aquí prescritos, para uno o más miembros de la unidad de negociación, a su entera discreción, siempre que en todos los casos dichas tarifas sean iguales o superiores a la tasa mínima establecida en este Acuerdo. Se notificará a la Unión cuándo se pone en vigor la bonificación o incentivo, los términos de dicha bonificación y cuándo ha llegado a su fin.

* En caso de emergencia pública declarada por agencias gubernamentales locales, estatales o federales, ambas partes, a solicitud de cualquiera de las Partes, discutirán el pago por riesgo y otros asuntos de importancia para cualquiera de las Partes relacionados con el impacto de la emergencia pública en los miembros de la unidad de negociación y / o la Compañía.

LEAD: Cuando el empleador señala un empleado como Lead, él o ella deberá recibir cincuenta centavos (\$0.50) por hora más que la tasa de clasificación.

NUEVAS CLASIFICACIONES: Clasificaciones de trabajo en este documento son generales para la industria, pero no necesariamente contienen las clasificaciones para Morgan Sevcis. Morgan puede agregar clasificaciones de trabajo adicional después de discutir con la Unión.

Trabajos individuales no identificados y cubiertos por la anterior clasificación general, esos empleos se clasificarán por el trabajo realizado y la tasa de pago será determinada por la evaluación. Evaluación del trabajo se basará en otros tipos de trabajo en la industria. Las tasas de empleo resultantes de la evaluación serán por acuerdo expreso entre los Morgan Services y la Unión.

CLASIFICACIONES DE TRABAJO: Las siguientes clasificaciones de trabajo serán las únicas clasificaciones reconocidas:

- 1) Lavador, Jalador, Cargador y Volteado
- 2) Contador de Artículos Sucios y Sorteo, Clasificador De Plancha, Expedidor
Y Alteraciones
- 3) Todo otro Trabajador de Produccion

Carta lateral

Acuerdo de Negociación Colectiva Complementario

Las Partes firmadas a continuación ingresaron a esta Carta Complementaria que Complementa el Acuerdo de Negociación Colectiva a partir del 1 de diciembre de 2021 al 30 de noviembre de 2024, con respecto al Artículo 31, Sección 31.1 a e incluyendo 31.4 de la siguiente manera:

Arbitraje

Dentro de los 21 días siguientes a una decisión del Grupo de Equidad, en la que el voto del Presidente sea determinante, la Unión podrá solicitar arbitraje sobre la base de que la decisión es arbitraria y caprichosa, decisión que sólo puede ser revocada por el árbitro si es tal.

Ningún miembro con derecho a voto del panel del Grupo de Equidad prejuzgará la queja bajo consideración; ni la dirección de la Compañía ni los representantes y administradores del Sindicato sugerirán que un miembro con derecho a voto lo prejuzgue o sugerirá cómo votará un miembro.

Dentro de los 21 días, se debe solicitar al Servicio Federal de Mediación y Conciliación que proporcione un panel de siete (7) árbitros calificados dentro de una proximidad razonable de Los Ángeles. Alternativamente, las partes eliminarán un nombre del panel hasta que quede uno solo al que se le pedirá que actúe como árbitro. El árbitro no tendrá autoridad ni poder para alterar este acuerdo o para agregar o ir más allá de sus términos.

**Workers United, Western States
Regional Joint Board, SEIU Local 52**

MORGAN SERVICES, INC.

By: _____
Maria Rivera,
Gerente Regional

By: _____
Angel Garcia,
Gerente General

Date: _____

Date: _____