

ACUERDO

ENTRE

**LOCAL 52
WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD**

Y

MISSION LINEN SUPPLY

**PLANTAS
#3400 & #8500**

Diciembre 31, 2022 – Diciembre 31, 2025

TABLA DE CONTENIDO

1.	MEMBRESÍA AL SINDICATO	4
2.	DISCIPLINA Y DESPIDO.....	5
3.	JURISDICCIÓN	5
4.	INCENTIVOS – TRABAJO POR PIEZA	6
5.	CONDICIONES PRE-EXISTENTES DE TRABAJO Y BENEFICIOS.....	7
6.	MEDIDAS SANITARIAS, SEGURIDAD, VENTILACION	7
7.	UNIFORMES	9
8.	NORMAS DE TRABAJO	9
9.	PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA	9
10.	DONACIONES DE EMPLEADOS	10
11.	INSPECCIÓN DE LOS EXPEDIENTES	10
12.	VISITAS	10
13.	DEDUCCIÓN DE CUOTAS Y DEDUCCIONES VOLUNTARIAS	11
14.	TABLÓN DE ANUNCIOS	12
15.	SUCESORES.....	12
16.	HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS.....	12
17.	REGISTRO DE HORAS TRABAJADAS	13
18.	TURNOS.....	13
19.	LLAMAR A TRABAJAR	14
20.	SEMANA LABORAL GARANTIZADA.....	14
21.	EMPLEADOS REGULARES Y DE TIEMPO PARCIAL.....	15
22.	FECHA DE PAGO	16
23.	DÍAS FESTIVOS.....	16
24.	VACACIONES.....	17
25.	ENFERMEDAD, EXCEDENCIA Y PERMISO POR MATERNIDAD.....	19
26.	ANTIGÜEDAD (SEÑORÍA)	20
27.	TRASLADOS	21
28.	DELEGADOS.....	23
29.	PERÍODOS DE DESCANSO.....	23
30.	DESCOMPOSTURA – PERÍODO DE INACTIVIDAD INTERMITENTE	23
31.	NO DISCRIMINACIÓN	24

32.	SALARIOS	25
33.	PROCEDIMIENTO DE AGRAVIO	25
34.	HUELGAS, CIERRE PATRONAL Y PIQUETES	26
35.	SEGUROS MÉDICO, DE VIDA, DENTAL, RECETAS MÉDICAS Y DE LA VISTA.....	27
36.	PLAN DE JUBILACIÓN	28
37.	ESTIPULACIONES GENERALES APLICABLES A LOS FIDEICOMISOS Y PROCEDIMIENTOS DE MOROSIDAD	28
38.	PERMISO POR ENFERMEDAD	29
39.	PERMISO POR FUNERAL	30
40.	PERMISO PARA ATENDER ASUNTOS DEL SINDICATO	30
41.	RESPECTO Y DIGNIDAD	31
42.	SERVICIO DE JURADO	31
43.	DIVERSIDAD ÉTNICA Y CULTURAL	31
44.	COMITÉ CONJUNTO LABORAL-ADMINISTRATIVO	32
45.	CLAÚSULA DE SALVAGUARDIA	33
46.	CAMBIOS EN LA LEY	33
47.	DISCUTIR LAS EMERGENCIAS DECLARADAS Y LOS EFECTOS EN LOS NEGOCIOS	33
48.	DURACIÓN DEL ACUERDO	34
	ESCALA “A”	35

"MISSION LINEN SUPPLY", trabajando como Mission Linen Supply #3400 y #8500, más adelante designado como el Empleador, y Local 52, Western States Regional Joint Board, el cual tiene jurisdicción sobre todos los empleados de la producción en lavandería en las localizaciones listadas en el Anexo "A" de este Acuerdo, más adelante designado como la Union, acuerdan lo siguiente:

1. MEMBRESÍA AL SINDICATO

- 1.1 Deberá ser una condición de empleo que todos los empleados que son miembros en buenos términos de la Unión en la fecha que entró en vigor este Acuerdo, deberán permanecer en buenos términos, y aquellos que no sean miembros al entrar en vigor este Acuerdo, deberán en el día 31avo después de que se celebró este Acuerdo, hacerse y permanecer miembros en buenos términos en la Unión.
- 1.2 Deberá ser una condición de empleo que todos los empleados contratados en o después de la fecha de celebración, deberán en el día 31avo después de empezar tal empleo, hacerse y permanecer miembros en buenos términos en la Union.
- 1.3 El empleador notificará al sindicato cuando haya una vacante para un puesto cubierto por este acuerdo dentro de una semana. El empleador tendrá plenamente en cuenta las calificaciones del candidato; sin embargo, el empleador no está obligado a elegir candidatos recomendados por el sindicato y puede contratar candidatos según sea necesario.
- 1.4 Siempre que el Empleador contrate a un empleado deberá notificarle a la Unión en un plazo de cinco días, dándole el nombre, domicilio, número de seguro social y la fecha de comienzo de cada empleado nuevo o recontratado, y dicho empleado deberá hacer una solicitud de membresía a la Unión conforme a este Artículo.
- 1.5 La Unión deberá proporcionarle al Empleador los formularios de reconocimiento de empleo (*Employment Acknowledgement*) de los empleados de nuevo ingreso y los recontratados; al tiempo de emplearse o contratar nuevamente.
- 1.6 El Empleador acuerda que no se tomará como una violación a este Acuerdo el que un Empleado cumpla y apoye los principios de a, siempre y cuando no haya conflicto entre tales principios y los términos expresos de este Acuerdo.

2. DISCIPLINA Y DESPIDO

- 2.1 El empleador debe notificar por escrito a un empleado antes de despedirlo, excepto en el caso de mala conducta grave. (Los ejemplos de mala conducta grave incluyen estar bajo la influencia de una sustancia controlada, robo, violencia, posesión o uso ilegal de drogas o alcohol en las instalaciones de la Compañía y violación deliberada de las reglas publicadas de la Compañía). Se enviará a la Unión una copia de dicha notificación de advertencia en un plazo de 5 días hábiles a partir de la fecha de emisión para que se considere oportuna. El Sindicato y la Compañía acuerdan que, a los efectos de enviar informes de asesoramiento, presentar y responder a quejas y otra correspondencia oficial, la comunicación electrónica, como los correos electrónicos, satisface el requisito de este contrato.

Ningún empleado será despedido por malos puntajes de producción sin haber recibido previamente la disciplina progresiva apropiada en un proceso de tres pasos: notificación por escrito, suspensión y terminación, siempre que el empleado haya recibido el entrenamiento verbal apropiado, lo que significa que un gerente ha discutido el problema con el empleado y se ha completado una nota para presentar antes de la notificación por escrito. Si se produce una suspensión, se debe celebrar una reunión del sindicato, la empresa y el empleado si así lo solicita cualquiera de las partes.

Cuando sea posible, la disciplina de los empleados no se administrará frente a otros empleados de la unidad de negociación, excepto en aquellos casos (i) cuando el empleado solicite un testigo o representante sindical, (ii) cuando sea razonable para proteger la seguridad personal inmediata o la propiedad de los empleados o del empleador o (iii) cuando otro empleado esté presente para fines de traducción con el permiso de la persona que recibe la disciplina. La disciplina se administrará de manera profesional y coherente. El asesoramiento formal permanecerá activo por un período de doce (12) meses.

3. JURISDICCION

- 3.1 El Empleador reconoce al Sindicato como el único agente de negociaciones colectivas para todos los empleados de producción de su planta ubicada en 5400 Alton Street, Chino, California 91710. El término “Empleados de Producción”, como se utiliza aquí, significa todas las personas, independientemente de su posición, clasificación u otra ocupación que participan en alguna labor del proceso o manejo de mercancía o artículos de cualquier tipo incluyendo el servicio de asistencia a los clientes del Empleador.

- 3.2 La palabra “Empleado” en este Acuerdo incluye hombre y mujer, pero excluye cualquier persona empleada como supervisor(a) o capataz(a).
- 3.3 Un capataz es una persona que tiene inmediatamente a su cargo y asimismo dirige a Empleados que están amparados. Una persona capataz(a) puede trabajar en una unidad de negociación cuando sea necesario; sin embargo, en ningún caso pueden trabajar más de cuatro (4) horas en un (1) sólo día.
- 3.4 No habrá ningún acuerdo individual con cualquier Empleado que reemplace a ninguna de las disposiciones de este Acuerdo salvo que sea aprobado por el Sindicato.
- 3.5 Ningún miembro del sindicato podrá instruir, dirigir, emitir medidas correctivas, disciplinar o participar en ninguna acción reservada a la dirección, con otro miembro del sindicato. Del mismo modo, los miembros del sindicato designados como líderes en cualquier departamento pueden comunicar las instrucciones que les dé un gerente o supervisor a otros compañeros de trabajo con respecto al flujo de trabajo, incluyendo pero no limitado a mover personal de un puesto a otro, programar la producción, proporcionar puntuaciones o alterar los procesos; sin embargo, si el compañero de trabajo se niega a seguir dichas instrucciones, la persona principal puede informar a la dirección que en ese momento se dirigirá al empleado de acuerdo con los términos de este acuerdo de negociación colectiva. Los empleados que justifiquen no cumplir con la dirección de la gerencia comunicada a través del jefe del departamento estarán sujetos a la orientación y el asesoramiento aplicables. Se entiende que los líderes no tienen autoridad gerencial.

Los miembros de la Unión estén o no en un puesto de plomo, pueden ser designados o solicitados por la dirección para ayudar a capacitar y aclimatar a los compañeros de trabajo en sus puestos, siempre y cuando no se violen las condiciones mencionadas anteriormente en esta sección. Todos los empleados cubiertos por este acuerdo de negociación colectiva cumplirán con la Sección 41.

- 3.6 Nada de este Artículo 3 deberá interpretarse como un otorgamiento de derechos o beneficios que no se haya antes dado al Sindicato o a los empleados por algún otro lenguaje expreso y específico contenido en este Acuerdo.

4. INCENTIVOS – TRABAJO POR PIEZA

- 4.1 Si el Empleador instituye un programa de incentivos, se comunicará con el Sindicato y se reunirá y consultará con el Sindicato acerca de los efectos del plan.

5. CONDICIONES PRE-EXISTENTES DE TRABAJO Y BENEFICIOS

- 5.1 Ningún empleado sufrirá, a causa de este Acuerdo, una reducción en la escala de salario, o la pérdida de algún beneficio o condiciones de trabajo más altas o más favorables que aquellas aquí contenidas, si dichas condiciones existían antes de la ejecución inicial de este Acuerdo por parte del Empleador o su representante.

6. MEDIDAS SANITARIAS, SEGURIDAD, VENTILACION

- 6.1 El Empleador y el Empleado deberán observar todas las leyes federales, estatales y locales con relación a inodoros, medidas sanitarias, seguridad, ventilación y otras condiciones de trabajo. El Empleador deberá proporcionar lugares sanitarios para utilizarse como vestidores.
- 6.2 Se deberá tener a mano un botiquín de primeros auxilios, completo con suministros médicos para el uso de los Empleados.

6.3. General

El Empleador creará las estipulaciones razonables para asegurar la seguridad y salud de sus Empleados durante sus horas de trabajo. El Sindicato acuerda cooperar con el Empleador para asegurar que todos los supervisores y los Empleados cumplan con tales normas, reglamentos y prácticas razonables, como sean necesarias para proporcionar condiciones de trabajo seguras, higiénicas y saludables.

Ambos, el Sindicato y el Empleador reconocen que tienen obligaciones específicas bajo las normas federales, estatales y locales o directrices incluyendo aquellas dirigidas a la comunicación de condiciones peligrosas y procedimientos de bloqueo/etiquetado y protección sobre los agentes patógenos contenidos en la sangre. (hazard communications, lockout/tagout, and bloodborne pathogens). A los Empleados se les proporcionará información sobre seguridad y salubridad.

6.4. Protección contra el acaloramiento

El Empleador proporcionará fuentes limpias para tomar agua o botellas de agua fresca y vasos limpios para que utilizan los Empleados. El Empleador tomará las medidas razonables para reducir la exposición al calor y considerará las recomendaciones proporcionadas por el comité de salud y seguridad. Bebidas de electrolitos se proveerán cuando la temperatura en la planta esta por arriba de 98 grados Fahrenheit.

6.5. Salubridad

Los baños deberán tener luz apropiada, espejos y tapetes y tendrán todo lo necesario. Los baños deberán estar libres de desorden y mantenerse en una condición sanitaria. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, comida y períodos de descanso, excepto cuando se cierren temporalmente para hacer reparaciones, limpieza o remodelación. Habrá lugares accesibles para que los Empleados se laven las manos.

6.6. Protección contra agentes patógenos contenidos en la sangre:

a) Equipo protector.

A Empleados que potencialmente estén expuestos, tal como contacto con la piel, a sangre o algún otro material infeccioso, el Empleador les proporcionará el equipo apropiado para su protección individual. El equipo individual protector se considerará “apropiado” únicamente si no permite que pase sangre o algún material potencialmente infeccioso o que llegue a la ropa, piel, ojos o boca del Empleado, bajo condiciones normales de trabajo. El Empleador deberá reparar o reemplazar todo el equipo individual protector como se necesite para mantener su eficacia, sin costo alguno al Empleado, excepto en casos de negligencia o daño intencional. Los guantes desechables (de un solo uso) tales como quirúrgicos o para examinar deben ser reemplazados tan pronto como sea posible en cuanto se contaminen o tan pronto como sea posible si se rompen, punzan, o cuando su función como barrera no sirva.

b) Vacunas:

La Compañía deberá ofrecer la serie de vacunas contra la Hepatitis B a todos los Empleados con el potencial ocupacional de estar expuestos a sangre dentro de diez (10) días civiles de su asignación inicial, a menos que el Empleado haya previamente recibido la serie de vacunas contra la Hepatitis B, el análisis de anticuerpos haya revelado que el Empleado está inmune, ó no puede ponerse la vacuna por otras razones médicas.

6.7. Comité de seguridad y sanidad conjunto

Se establecerá un comité de seguridad y sanidad conjunto (*Joint Safety and Health Committee*) (“Comité”) por el Empleador y el Sindicato, compuesto por hasta tres (3) miembros de la unidad de negociaciones seleccionados por el Sindicato y hasta tres (3) miembros de la gerencia seleccionados por el Empleador. El Comité deberá organizarse para proveer asistencia en la identificación y eliminación de peligros potenciales en todo el establecimiento. El Gerente General o su asignado coordinarán las juntas del Comité; prepararán la agenda con las recomendaciones de los miembros; asistirán con recursos y asistencia técnica; y cercanamente controlarán toda la documentación incluyendo el acta de la junta, las actividades y recomendaciones del comité para asegurar que sean apropiadas, resoluciones eficaces, y cumplimiento con las leyes aplicables, reglamentos, estipulaciones sobre códigos, normas y procedimientos. El Comité deberá reunirse por lo menos una vez al mes y harán una excursión de la planta mensualmente para cerciorarse de su seguridad. Además, los miembros deberán familiarizarse con los procesos de producción y las condiciones de trabajo y darán recomendaciones a la gerencia para mejorar la seguridad y sanidad del lugar de trabajo. El Empleador considerará que todas las recomendaciones del Comité se han hecho de buena fe.

6.8. Entrenamiento sobre salud y seguridad.

El Empleador deberá proveer el entrenamiento sobre salud y seguridad como es requerido por los reglamentos federales, estatales, y locales. Tal entrenamiento deberá

llevarse a cabo en los intervalos que cumplan con los reglamentos o normas aplicables.

Será la obligación de todos los Empleados de usar y/o utilizar equipo protector como se estipula en el presente cuando haya una necesidad seria de sanidad y seguridad en el cual sea necesario usar tal equipo y siempre y cuando no haya una razón médica seria por la cual el Empleado no pueda usar o utilizar tal equipo.

7. UNIFORMES

- 7.1 El Empleador tendrá que; proporcionar, limpiar y/o lavar, sin costo alguno para el Empleado, cualquier uniforme o ropa designados por él para que usen los Empleados durante las horas de trabajo y si se les fue proporcionado por el Empleador a los empleados deben tenerlo puesto siempre durante las horas de trabajo. La Compañía se compromete en actualizar los uniformes, según sea necesario, a causa del uso normal. Cuando sea necesario, el Empleador les proporcionará guantes, mascarar, y ropa protectora para los Empleados que manejen material sucio de los hospitales, sanatorios, casas de convalecencia, e instituciones similares. El Empleador proporcionará botas, cuando sea necesario, para los Empleados del departamento de cuarto de lavar. El Empleador reemplazará las botas que estén inservibles a causa del uso normal. A los Empleados se les requerirá que reemplacen las botas que se hayan extraviado o destruido por negligencia del mismo Empleado.
- 7.2 Los Empleados que cesan su empleo deberán regresar todos los uniformes y/o cualquier otro artículo que sea propiedad del Empleador que esté bajo su custodia.

8. NORMAS DE TRABAJO

- 8.1 Todos los Empleados deberán observar las normas y reglamentos para el manejo del negocio, tales como el Empleador consideren necesarias y apropiadas, las cuales que no sean opuestas a los términos de este Acuerdo. Nuevas normas y/o cambios en las normas existentes no entrarán en vigor hasta después de siete (7) días de haber sido anunciadas y haber enviado una copia al Sindicato. El Empleador colocará dichas reglas y reglamentos en un lugar visible o tal vez sean expedidos a los Empleados en forma de manual.

9. PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA

- 9.1 El Empleador retendrá y continuará teniendo todo el derecho exclusivo para manejar sus operaciones y dirigir a su personal, excepto por las obligaciones específicas expresamente limitadas del Empleador expuestas en este Acuerdo. Entre el derecho y poder retenido está incluido pero no limitado a los siguiente: de contratar, ascender, degradar, trasladar, suspender temporalmente y volver a llamar a trabajar, asignar y reasignar tareas, horas de trabajo y turnos; mantener buen orden y eficacia; despedir, suspender y disciplinar a los Empleados; establecer normas y reglamentos que no estén en conflicto con este Acuerdo; gobernar la conducta de los Empleados durante horas de trabajo o mientras estén en la propiedad de la compañía; determinar el tamaño y como está

compuesto el personal; determinar, mantener, cambiar, revisar o discontinuar el tipo de operaciones, y los métodos, procedimientos, materiales y equipo que ha de utilizarse; discontinuar toda o alguna parte de su operación; rentar, vender o disponer de alguna otra manera toda o parte de este planta y del equipo; y aumentar o disminuir las operaciones.

- 9.2 La enumeración anterior de los privilegios de la gerencia no se deberá considerar que incluye todo, pero es simplemente para indicar el tipo de privilegios los cuales deberán pertenecer a y que son inherentes al manejo de la Compañía. Ni la falta del Empleador de ejercitar un derecho o su poder reservado, ni el ejercicio de eso en alguna manera en particular, deberá interpretarse como una renuncia a tal derecho o un precedente obligatorio que de ninguna manera limite la discreción de la gerencia.

10. DONACIONES DE EMPLEADOS

- 10.1 Las donaciones o contribuciones, de caridad o de otro tipo, serán voluntarias; y tanto el Empleador como el Sindicato deberán estar mutuamente de acuerdo con dichas contribuciones.
- 10.2 La Unión se compromete a indemnizar y salvar al Empleador de deducciones antes mencionadas de la paga de un Empleado. La Unión asume toda la responsabilidad por la disposición de los fondos así deducidos una vez que han sido entregados a la Unión.

11. INSPECCIÓN DE LOS EXPEDIENTES

- 11.1 En caso de que se presente una controversia o queja con respecto al salario, horas u otra compensación de un Empleado, el Empleador deberá entregar el original y todos los otros archivos necesarios del caso en controversia incluyendo una lista de los Empleados, a un representante autorizado del Sindicato para verificación durante las horas de trabajo del Empleador, en el local del Empleador, dentro de un período de cinco (5) días después de haber recibido una petición.

12. VISITAS

- 12.1 Se le permitirá a un representante autorizado por la Unión visitar la planta del Empleador durante horas laborales para tramitar asuntos necesarios de la Unión, con tal de que el acceso se haga en cumplimiento de las normas de la Compañía, además que tales normas no interfieran ni perjudiquen al representante y del Sindicato durante el trámite de sus negocios sindicales. El representante debe llamar a la oficina del Gerente dos (2) horas antes de la visita. Se le dará acceso a la planta según las reglas de la planta, y proveyendo que tales reglas no inhabiliten al Se le dará representante de ejecutar sus funciones como representante de la Unión. Además, queda también acordado que, si fuese necesaria una discusión extensa, el representante conducirán sus asuntos fuera del área de producción y de tal forma que no haya ningún conflicto con el funcionamiento normal del negocio del Empleador. Cuando le sea posible, el

representante se reunirá con los empleados fuera de las horas laborales. Cuando sea necesario y apropiado, un representante adicional puede acompañar al individuo asignado.

12.2 Se proporcionará a la Unión, con previa notificación razonable (una semana), un lugar privada adecuada para realizar visitas de orientación a los nuevos empleados. Dichas visitas pueden realizarse antes o después del horario de trabajo y son voluntarias.

13. DEDUCCIÓN DE CUOTAS Y DEDUCCIONES VOLUNTARIAS

13.1 El Empleador deducirá del pago de los Empleados amparados por este Acuerdo todas las Cuotas del Sindicato, Cuotas de Inscripción y Cuotas de Reinicio al recibir la autorización escrita de cada Empleado autorizando dichas deducciones. De esta manera dichas deducciones serán enviadas al Local No. 52 a más tardar el décimo (10º) día de cada mes para el cual se hagan las deducciones.

13.2 El Empleador deberá deducir y remitir al tesorero del comité de acción política de Trabajadores Unidos la cantidad especificada por cada semana trabajada del salario o sueldo de cada empleado quien voluntariamente haya autorizado tal contribución de menos siete (7) días antes del siguiente período salarial programado, utilizando el formulario proporcionado para ello, al comité de Trabajadores Unidos acción política. Estos remitentes deberán ocurrir a más tardar el quinceavo (15o) día del siguiente mes, y deberá ir adjunto una lista de los nombres de aquellos empleados por los cuales tales deducciones se hayan hecho y el monto deducido de cada empleado.

13.3 El Empleador acuerda proveer deducciones voluntarias de nómina a los miembros del sindicato que participen en las cooperativas de ahorros patrocinados por Western States Regional Joint Board. El Empleador acuerda que deducirá y remitirá el monto a los diferentes planes de los cuales los miembros del sindicato han autorizado por escrito que sea deducido, permitiendo un cambio durante la vida del contrato, por su participación en el plan.

13.4 En cualquier demanda presentada por el Sindicato contra el Empleador para cobrar cuotas de Sindicato, cuotas de iniciación y cuotas de reiniciación que el Empleador retuvo de las ganancias del Empleado, el Sindicato tendrá derecho a recuperar los honorarios y cuotas, intereses de las cantidades recuperadas, honorarios razonables de abogado y el costo de la demanda.

13.5 El Sindicato acepta indemnizar y amparará al Empleador contra cualquier y toda reclamación, demanda, u otras formas de responsabilidad que resulte de la deducción de dinero para Cuotas del Sindicato del pago de un Empleado. El Sindicato asume responsabilidad completa por la disposición del dinero deducido de tal manera una vez que este ha sido entregado al Sindicato.

- 13.6 Deducciones Electrónicas. El Cliente 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 para indicar un 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 Cliente una 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.

14. **TABLÓN DE ANUNCIOS**

- 14.1 El Empleador deberá proporcionar un tablón de anuncios aparte para el uso del Sindicato con el fin de colocar avisos oficiales. El tablón de anuncios deberá ser de por lo menos dos pies (2') por tres pies (3') y deberá colocarse en un lugar visible y lo más cerca posible del reloj registrador.

15. **SUCESORES**

- 15.1 En caso de que el Empleador venda, asigne o por otras circunstancias transfiera la planta, el Empleador deberá notificarlo al Sindicato por escrito, y él deberá intentar de buena fe que el comprador, apoderado, o cesionario adopte este Acuerdo.

16. **HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS**

- 16.1 La semana laboral de tiempo regular será de cinco (5) días consecutivos en un plazo de siete (7) días:
- 1) Cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) horas garantizadas, es referida como "5/40".
- 16.2 El sexto (6o) día es el primer (1er) día después de la semana laboral programada regular del Empleado.
- 16.3 El séptimo (7o) día es el segundo (2o) día después de la semana laboral regular programada del Empleado.
- 16.4 Será pagado tiempo y medio (1½) de la clasificación por el tiempo trabajado:
- 1) "5/40" más de ocho (8) horas por día, cuarenta (40) horas por semana, o treinta y dos (32) horas donde caiga un día festivo.
 - 2) Por todo el trabajo realizado en el sexto (6º) día.

- 3) Por todo el trabajo realizado en el séptimo (7º) día y tiempo doble de la tarifa por hora de su clasificación deberá pagarse por el tiempo trabajado en exceso de ocho (8) horas.
- 16.5 Excepto en casos de emergencia, a los empleados se les avisará antes de la hora de comida si se les requiere trabajar tiempo extra ese mismo día.
- 16.6 Como requisito los Empleados deben tomar no menos de media (1/2) hora ni más de una (1) horas para almorzar. A ningún Empleado se le requerirá que trabaje más de cinco (5) horas consecutivas sin un período para tomar sus alimentos.
- 16.7 Los Empleados que trabajen en los días festivos deberán recibir tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas, pero no menos de cuatro (4) horas. El pago por día festivo deberá basarse en el número de horas de un día de trabajo normalmente programado ocho [8].
- 16.8 El acuerdo del pago de la tarifa de tiempo extra en este contenido no deberá ser interpretado como requisito de una duplicación de pago por tiempo extra por las mismas horas de trabajo, asimismo, el tiempo extra que se paga diariamente no será duplicado semanalmente. Ni habrá asignación fija de tiempo extra por trabajo rendido en sábado, domingo o día festivo que sea duplicado basándose en el pago diario, semanal u horas extras.

Quando se avise que se va a trabajar horas extras se dará la cantidad de horas aproximadas.

17. REGISTRO DE HORAS TRABAJADAS

- 17.1 El registro de horas trabajadas, reloj registrador u otros aparatos de registro serán mantenidos por el Empleador para todos los Empleados indicando el tiempo actual cuando empieza y finaliza el empleo diariamente, las horas trabajadas en el día, y el total de horas del período salarial.
- 17.2 Los registros de tiempo utilizados para determinar la cantidad de pago deberán guardarse en el expediente por el número de años requeridos por la ley federal y estatal, ambas requieren por lo menos cuatro (4) años.
- 17.3 Los Empleadores llevarán registros exactos de las excusas por enfermedad y de cualquier otra ausencia.

18. TORNOS

- 18.1 En caso de que sea necesario que el Empleador establezca más de un (1) turno, el Empleador deberá pagar a todos los Empleados que trabajen el segundo (2º) turno cinco (.05¢) centavos por hora adicionales a la escala de salarios y todos los Empleados que trabajen el tercer (3er) turno quince centavos (.15¢) por horas adicionales a la escala de salarios.

18.2 **HORARIO DE ENTRADA:**

Primer turno 4:00 A.M. a 10:00 A.M.

Segundo turno 2:00 P.M. a 6:00 P.M.

Tercer turno 10:00 P.M. a 2:00 A.M

18.3 Un Empleado que empiece antes de su turno debera considerase que esta trabajando el turno anterior y se le pagara la diferencia por ese turno anterior unicamente por las horas trabajadas en el turno anterior y no por las horas trabajadas ese dia.

18.4 A los empleados del departamento de lavado (*Washroom Department*) se les permitira comenzar a trabajar una (1) hora antes del tiempo dictado para ese turno sin pago adicional por el turno.

18.5 La tarifa por hora diferencial del segundo turno sera de \$0.50

19. LLAMAR A TRABAJAR

19.1 Todos los Empleados regulares y de medio tiempo a quienes se les ordene trabajar en cualquier dia, quienes se reportan a trabajar ese dia, no deberan recibir menos de cuatro (4) horas de pago al promedio de su tarifa de salario regular por hora por ese dia, excepto con la condicion incluida en el Artículo 30, en caso de descompostura.

19.2 Un Empleado que se reporta a trabajar en un dia regular y a quien el Empleador no le avisó oficialmente que no se reportara a trabajar en ese dia en particular se considerará como que se le haya ordenado a trabajar.

20. SEMANA LABORAL GARANTIZADA

20.1 A los Empleados regulares se les garantizarán treinta y ocho (38) o treinta y seis (36) horas, a razón de su tarifa promedio por hora, por semana dependiendo en la semana laboral establecida por el Empleador en el Artículo 16.1, excepto como se declara más adelante en el Artículo 30, en caso de una descompostura.

20.2 Cualquier Empleador que requiera que un Empleado voluntariamente tome tiempo libre deberá en tales casos estar requerido a pagarle por las horas no trabajadas para cumplir con las treinta y ocho (38) o treinta y seis (36) horas garantizadas.

- 20.3 En cualquier condición que esté fuera del control del Empleador, tal como, pero no limitado a una causa de fuerza mayor, pérdida de negocio, falta de combustible o electricidad, terremoto, huelgas, un acto por el gobierno o por algunas causas similares, el Empleador podrá reducir la semana laboral garantizada a no menos de treinta y seis (36) horas. Antes de reducir la semana laboral, el Empleador deberá avisarle por escrito al Sindicato con una (1) semana de anticipación, excepto en emergencias, en tal caso se le puede avisar por teléfono. En caso de que allá una descompostura, refiérase al Artículo 30.1. La aplicación de este Artículo estará sujeta al Artículo 33, Procedimiento de Agravio.
- 20.4 A los empleados de tiempo parcial, como se estipula en el Artículo 21, deberán ser descansados antes de cualquier reducción de horas según el Artículo 20.2 de arriba. 20.5 El Empleador puede reducir la semana laboral garantizada de treinta y ocho (38) horas por semana a treinta y seis (36) horas por semana del 1º de abril al 1ro de septiembre inclusive de cada año durante el término de este Acuerdo.

21. EMPLEADOS REGULARES Y DE TIEMPO PARCIAL

- 21.1 Los Empleados regulares son aquellos empleados a quienes se les garantizan treinta y ocho (38) o treinta y seis (36) horas por semana dependiendo del horario de su semana laboral. Los empleados de tiempo parcial son aquellos Empleados que están programados para trabajar de once (11) a treinta y cinco (35) horas por semana y no tienen ninguna garantía. Los empleados que trabajen diez (10) horas o menos por semana no deberán estar cubiertos por las condiciones expuestas en este Acuerdo.
- 21.2 El Empleador deberá mensualmente registrar con el Sindicato, con la hoja de verificación, los nombres y empleos realizados por todos los Empleados de tiempo parcial. Cualquier Empleado de tiempo parcial que no se registre de esta manera será considerado Empleado de tiempo completo en todo concepto.
- 21.3 Los empleados regulares de tiempo parcial (aquellos empleados que no estén cubiertos por la garantía de treinta y ocho [38] o treinta y seis [36] horas) deberán estar cubiertos por las mismas condiciones que se han expuesto en este Acuerdo para los empleados regulares de tiempo completo. Los días festivos, vacaciones y permisos de ausencia por enfermedad se calcularán de una forma prorrateada para los empleados regulares de tiempo parcial. Cuando alguno de los días festivos aquí especificados cae en un día en que un empleado regular de tiempo parcial está programado para trabajar, este recibirá pago por las horas que normalmente trabaje en ese día, aunque no realice ningún trabajo.

No se contratará más de un (1) Empleado de tiempo parcial por cada tres (3) Empleados.

21.2 Nada de lo que se encuentra en las cláusulas de arriba deberá prevenir que el Empleador establezca un turno de tiempo parcial cuando no haya bastante volumen de trabajo para cumplir con la semana garantizada.

22. FECHA DE PAGO

22.1 Los salarios se pagarán semanalmente a depósito directo o cheques negociables en el día de la semana fijado y antes de siete (7) días civiles posteriores al fin del período de pago. El día de pago, el Empleador distribuirá los cheques antes de que los Empleados registren la hora de salida de ese día. Si los Empleados tienen problemas para cobrar sus cheques, debido a “insuficiencia de fondos” o por alguna otra razón, el Empleador deberá pagar, entonces y a partir de entonces, sólo a depósito directo, a petición escrita del Sindicato.

23. DÍAS FESTIVOS

23.1 El Empleador acepta que los siguientes días serán observados como días festivos pagados:

DÍA DE AÑO NUEVO	DÍA DEL TRABAJO
*DÍA FLEXIBLE	DÍA DE ACCIÓN DE GRACIAS
DÍA DEL SOLDADO	DÍA DE NAVIDAD
DÍA DE LA INDEPENDENCIA	FECHA DEL ANIVERSARIO DE EMPLEO DEL EMPLEADO

*En lugar del día festivo Día del Presidente Washington, anteriormente observado, todos los empleados con derecho deberán tener un día festivo flotante el cual se puede tomar después del actual Día del Presidente. El día festivo flotante y el día del aniversario de contratación del empleado pueden tomarse junto con alguna vacación programada siempre y cuando la petición se haga por adelantado junto con la petición de vacaciones.

23.2 A opción del Empleador, el día del aniversario de contratación del empleado puede ser substituido por el día siguiente al Día de Dar Gracias. Si es que es observado el día siguiente al Día de Dar Gracias, se colocará un aviso indicándolo treinta (30) días por adelantado. Si no se observa el día siguiente al Día de Dar Gracias, el empleado puede requerir que se le pague el día o que se le agregue a sus vacaciones.

23.3 Los empleados que hayan estado en la nómina del Empleador por treinta (30) días laborales o más tienen derecho a recibir pago por día festivo. Los empleados con menos de treinta (30) días laborales se les dará el día libre sin remuneración.

23.4 En las plantas donde se trabaje una semana laboral cuatro (4) días, el día libre regular programado puede trabajarse como día ordinario y los Empleados recibirán pago por día festivo conforme al Artículo 16.10.

- 23.5 Cuando un (1) día festivo caiga fuera de la semana regular de trabajo, dicho día festivo se pagará como se ha declarado en el Artículo 16.10. A los empleados en vacaciones se les pagará como se ha declarado en el Artículo 16.10.
- 23.6 Si el Empleador declara que el viernes anterior a un día festivo en sábado, día de no trabajo, deberá pagarles a los empleados por ese día, basándose en el Artículo 16.10.
- 23.7 Los Empleados que estén ausentes durante una semana festiva no recibirán pago por día festivo a menos que trabajen en el día festivo o tengan permiso del Empleador. Para poder obtener una excusa del empleador, el empleado debe haberse reportado como es requerido y presentar una nota del doctor.
- 23.8 Cuando alguno de los días festivos nombrados arriba caiga en domingo, el lunes siguiente será observado como día festivo.
- 23.9 A los empleados se les deberá pagar por el tiempo sin trabajar en cualesquiera de los días festivos mencionados arriba ocho (8) horas por “5/40” o diez (10) horas por “4/40” a razón de la tarifa en la clasificación del empleado. Si el día festivo cae mientras el empleado esté de vacaciones, puede recibir, ya sea un día adicional de vacaciones pagado o un día adicional pagado, al albedrío único del Empleador.
- 23.10 El trabajo en día festivo será voluntario. El empleador publicara para los voluntarios una semana antes del día festivo, si no hay suficientes voluntarios la empresa ira por los de menos señoría primero.

24. VACACIONES

- 24.1 Un Empleado tendrá elegibilidad para tomar vacaciones de acuerdo con lo siguiente:
- 1) Después de cumplir un (1) año de servicio continuó con el Empleador, un Empleado tendrá derecho a tomar una (1) semana laboral de vacación pagada.
 - 2) Después de cumplir tres (3) años de servicio continuó con el Empleador, un Empleado tendrá derecho a tomar dos (2) semanas laborales de vacación pagada.
 - 3) Después de cumplir siete (7) años de servicio continuó con el Empleador, un Empleado tendrá derecho a tomar tres (3) semanas laborales de vacación pagada.
 - 4) Después de cumplir catorce (14) años de servicio continuó con el Empleador, un Empleado tendrá derecho a tomar cuatro (4) semanas laborales de vacación pagada.

Los empleados de tiempo completo comienzan a obtener beneficios de vacaciones a partir de la fecha de empleo. El beneficio se basa en el servicio continuo de la empresa y se acumula semanalmente a una tarifa proporcional con el siguiente intervalo de aniversario:

Al ingreso de empleo 40 horas al año (.77 hrs./semana)

Después de 2 años de servicio 80 horas al año (1.54 hrs./semana)

Después de 6 años de servicio 120 horas al año (2.31 hrs./semana)

Después de 13 años de servicio 160 horas al año (3.08 hrs./semana)

Los empleados serán elegibles para tomar vacaciones después de su primer año completo de servicio. Después del primer año completo de servicio, las vacaciones se pueden tomar en función del número real de horas actualmente disponibles; sin embargo, no se permitirá que el Empleado use más horas de vacaciones de las que se acumula actualmente. Las vacaciones se pagarán a la tarifa por hora del empleado multiplicada por las horas de vacaciones tomadas. La acumulación máxima es de 2 (dos) veces la tasa anual del empleado, después de lo cual no se acumularán vacaciones hasta que se reduzca el saldo.

Se dará una respuesta por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles a la fecha cual fue entregada el pedido de vacaciones,

24.2 A petición del empleado se les pagará por su vacación en el último día salarial antes de que tomen sus vacaciones. La razón de pago deberá basarse en los cuatro (4) períodos salariales directamente anteriores a las vacaciones para Empleados con incentivo; sin embargo, donde el día festivo caiga durante los cuatro (4) períodos salariales, la semana anterior a tal día festivo deberá utilizarse para calcular el pago de vacaciones basado en cuarenta (40) horas multiplicadas por la tarifa de su clasificación, o la semana laboral regular del empleado. Los Empleados regulares de tiempo completo deberán recibir pago por vacaciones basado sobre cuarenta (40) horas multiplicadas por su tarifa de clasificación

24.3 Las vacaciones se deben tomar entre enero 1 y diciembre 31 de cada año.

24.4 El Empleador publicará una lista de vacaciones durante los meses de noviembre y diciembre y los Empleados elegirán sus vacaciones según su antigüedad. Si el Empleado no selecciona como se indica arriba, debe avisarle a su Empleador por lo menos con sesenta (60) días de anticipación de la fecha vigente de su vacación. Sin embargo, aquellos Empleados que eligieron en noviembre y diciembre deberán tener preferencia sin tomar en cuenta su antigüedad.

24.5 En caso de que finalicé el empleo, véase la “Escala de pago de vacación en caso de finalización” contenido aquí.

24.6 Pago en lugar de vacación no se otorgará sin el acuerdo mutuo entre el Empleador, el Empleado y el Sindicato. La solicitud de vacaciones enviada recibirá una respuesta en un plazo de cinco (5) días laborables.

24.7 Al venderse o trasladarse la posesión de una planta, o al disolverse el negocio, el pago de vacación por todos los meses trabajados antes de la venta en los cuales no se hayan tomado vacaciones deberá pagárseles a los Empleados por el vendedor.

25. ENFERMEDAD, EXCEDENCIA Y PERMISO POR MATERNIDAD

25.1 El Empleado no perderá su antigüedad si se ausenta a causa de una enfermedad o accidente por lapsos más cortos de los que se indican abajo:

- 1) Después de seis (6) meses de servicio continuó, noventa (90) días laborales.
- 2) Después de cinco (5) años de servicio continuó, ciento veinte (120) días laborales.
- 3) Después de quince (15) años de servicio continuó, ciento cincuenta (150) días laborales,
 - 4) Después de veinte (20) años de servicio continuó, ciento ochenta (180) días laborales. Commencing the anniversary date of employment during the 2nd year of this agreement the eligible vacation shall be earned as follow:

25.2 Ningún Empleado acumulará beneficio de vacación después de ausentarse por veinte (20) días laborales consecutivos.

25.3 Las ausencias por Enfermedad y/o excedencia, y/o ausencia por maternidad no serán acumuladas. No se tomará en cuenta la fecha de aniversario, tales ausencias no deberán excederse de los plazos indicados arriba.

25.4-Un Empleado que se ausenta a causa de un accidente industrial y/o enfermedad deberá retener su antigüedad anterior y ser elegible para volver a ingresar conforme a las leyes estatales y federales y por fallos jurídicos.

25.5 Excepto cuando sea necesario asistir a un funeral, se otorgará una (1) excedencia por aniversario de hasta veinte (20) días laborales sin pago a los Empleados que hayan estado empleados por este Empleador por un (1) año o más y quienes puedan comprobar legítimamente y de buena fé las razones, tales como, pero no limitadas a: enfermedad crítica, fallecimiento de un familiar cercano o por dar servicio cívico de jurado. No se otorgarán excedencias conjuntamente con vacaciones a menos que un Empleado notifique a su Empleador tan pronto como le sea posible y pueda comprobar de buena fe que de hecho ocurrió una emergencia la cual

requiere de su presencia. Cualquier persona que viole este Artículo puede ser despedido inmediatamente, suspendido o disciplinado de alguna otra forma.

25.6 Los Empleados que tengan permiso por enfermedad deben notificarle al Empleador el tiempo de su regreso por lo menos cuarenta y ocho (48) horas antes de regresar a trabajar.

25.7 La incapacidad causada por un embarazo, aborto involuntario, aborto, parto y la recuperación de ellos son, en lo que respecta, incapacidades temporales y deberán ser tratadas como una enfermedad o accidente de acuerdo a este Artículo.

25.8 Las estipulaciones de este Artículo, donde sean aplicables, deberán incluir las ausencias a las cuales los Empleados tienen derecho y es requerido por el decreto de ausencia familiar y médica de 1993 [*Family and Medical Leave Act of 1993, Public Law No. 103-3 (siglas en inglés: "FMLA")*], y la ley de California de otorgar derechos de ausencia familiar y médica. El tiempo de vacación acumulado no será sustituido por una ausencia *FMLA* a menos que el Empleado así lo requiera.

25.9 La Compañía cumplirá con la Ley de Asociación Familiar de California.

26. ANTIGÜEDAD (SEÑORÍA)

26.1 La antigüedad estará basada en el tiempo de empleo continuó con el Empleador. Reducción de personal, llamar a trabajar después de una suspensión temporal, asignación a turno de medio tiempo y asignación a tiempo extra deberán hacerse de acuerdo con la antigüedad siempre y cuando el empleado con mayor antigüedad esté capacitado para cumplir con las normas de asignación dentro de la subclasificación de cada clasificación.

26.2 La antigüedad de un Empleado se perderá cuando el Empleado:

- 1) sea despedido con causa;
- 2) renuncie;
- 3) no se le vuelve a contratar dentro de un plazo de ciento ochenta (180) días civiles después de haber sido suspendido temporalmente;
- 4) se ausenta por más de noventa (90), ciento veinte (120), ciento cincuenta (150) ó ciento ochenta (180) días civiles como se describe en el Artículo 25.1;
- 5) falla en reportarse a trabajar dentro de tres (3) días trabajadas de habersele llamado a que vuelva después de una suspensión temporal. Sin embargo, si el

empleado falla en reportarse a causa de una razón legítima tal como una enfermedad seria o por dar su servicio de jurado, se le mantendrá en la lista de antigüedad y será el próximo Empleado a quién se le llamará si llena los requisitos de la Sección 26.2.3 de arriba; ó

- 6) se ausenta del trabajo por un (1) día laboral sin notificárselo al Empleador. Sin embargo, cuando el Empleado tenga circunstancias extenuantes que estén fuera de su control y no le sea posible reportarse a trabajar o notificarle al Empleador, el Empleador tomará esto en consideración antes de que tome cualquier acción.

26.3 En todos los casos de suspensión temporal y cuando se llame al personal para que regrese el siguiente factor será considerado, y donde los datos 1) y 2) sean iguales, el término de antigüedad (señoría) regirá:

- 1) Duración de antigüedad;
- 2) Conocimiento, capacidad, eficacia en el trabajo.

27. TRASLADOS

- 27.1 Cualquier Empleado cubierto por el presente que sea trasladado a una clasificación más alta y que por lo tanto esté capacitado, recibirá la tarifa de la clasificación a la cual se le ha asignado.
- 27.2 Cuando un empleado trabaje por lo menos cuatro (4) horas en una clasificación de mayor pago, al empleado se le deberá pagar la tarifa más alta.
- 27.3 Los Empleados trasladados a una clasificación más baja, día a día, no sufrirán una reducción en su tarifa de sueldo regular.
- 27.4 Los Empleados trasladados permanentemente a otra clasificación deberán ser así notificados por escrito explicando la razón para dicho traslado y se les deberá pagar conforme a esa tarifa de clasificación.
- 27.5 Cuando ocurra una vacante en una planta, incluyendo, pero sin estar limitado a, turnos y semanas laborales, el puesto se publicará por tres (3) días. Tal aviso del puesto incluirá las obligaciones y la escala de pago. Los interesados deberán avisarle a su supervisor inmediatamente por escrito de su deseo de tomar el puesto. Si nadie solicita el puesto dentro de tres (3) días trabajadas, el Empleador puede asignar a alguien al puesto o contratar a un empleado de nuevo ingreso. Los puestos vacantes creados por alguien que exitosamente hace su oferta para otro puesto no estarán sujetos al procedimiento de oferta. Para

determinar quién obtendrá el puesto, se utilizará el siguiente criterio y en el siguiente orden:

- 1) Duración de antigüedad.
- 2) Buena condición física para las funciones esenciales del trabajo.
- 3) Conocimiento, capacidad, eficacia en el trabajo.

El Empleador será el único que pueda juzgar la capacidad y habilidad en cuanto a la aceptación de una solicitud.

Los empleados a tiempo parcial podrán hacer una oferta por puestos abiertos a tiempo completo y se les dará preferencia sobre los candidatos externos.

27.6 Lista de interés. El Empleador reconoce el deseo de sus empleados que tomar las oportunidades para ascender es un hecho de trato justo y equitativo. Para facilitar ese deseo, el Empleador publicará en el tablón de anuncios de la Compañía una lista de interés a la cual los Empleados harán ofertas y la preferencia estará basada en lo siguiente:

1. Antigüedad en toda la planta
2. Estado de antigüedad en cuanto a suspensión temporal

Los puestos que queden vacantes por la exitosa oferta de otro puesto no estarán sujetos a ofertas; sin embargo, el Empleador, cuando sea posible, llenará las vacantes con los empleados actuales disponibles quienes estén capacitados antes de traer a nuevos empleados. Los vacantes temporales los cuales pueden ocurrir por la fluctuación de temporada, vacaciones, excedencias o por enfermedad no estarán sujetos a oferta. Los puestos para primeras ofertas se publicarán por un lapso de tres (3) días trabajados. Cada uno de esos puestos llevará adjunto una lista de las cualificaciones requeridas para hacer la oferta del puesto, al igual que las normas de rendimiento pertenecientes a ese puesto en particular. Al que haya hecho la mejor oferta se le pondrá en el puesto nuevo por un período probatorio de una (1) semana. Si, durante el período probatorio, el empleado no desempeña el trabajo nuevo satisfactoriamente, él/ella deberá regresar a su puesto anterior y la siguiente persona en la lista de ofertas recibirá un período probatorio de una (1) semana en el puesto nuevo bajo los mismos términos y condiciones hasta que se haya terminado la lista.

La lista de interés de arriba deberá estar limitada a uno (1) de los solicitantes mejor capacitados.

Los empleados deben tener la habilidad y la capacidad de realizar las funciones del trabajo vacío y deben tener una historial personal con el empleador, antes de la transferencia/oferta, que no refleja ninguna mala conducta, infracciones

substanciales de reglas de Empleadores ni políticas, los estándares ni la suspensión del trabajo durante el doce (12) meses antes de la transferencia. El ganador del puesto será dado el nuevo trabajo por un periodo de prueba uno (1) semana.

28. DELEGADOS

- 28.1 El Sindicato puede seleccionar, dependiendo en cuanto personal haya en cada planta, el número de Empleados sin que exceda dos (2) por planta por turno, y acreditarlos debidamente como representantes de la planta, se conocerán como delegados, dándole al Empleador una lista por escrito de los nombres de los delegados.
- 28.2 El Empleador le dará una notificación por escrito con una (1) semana de anticipación al Sindicato, con una declaración de la causa o razón, en caso de que sea despedido un delegado. Esta notificación no deberá incluir ninguna porción de un período de vacaciones y deberá darse en todos los casos menos cuando sea por conducta atroz.

29. PERÍODOS DE DESCANSO

- 29.1 Cada empleador autorizará y permitirá que todos los empleados tomen períodos de descanso, que en la medida de lo posible serán en la mitad de cada período de trabajo. El tiempo de descanso autorizado se basará en el total de horas trabajadas diariamente a razón de diez (10) minutos de tiempo de descanso neto por cuatro (4) horas o fracción mayor de las mismas. No obstante, en las plantas "4/40" el segundo (2º) período de descanso será de quince (15) minutos. Sin embargo, no es necesario autorizar un período de descanso para los empleados cuyo tiempo total de trabajo diario sea inferior a tres horas y media (3 1/2). El tiempo de descanso autorizado se contará como horas trabajadas por las cuales no habrá deducción del salario. La Compañía permitirá quince (15) minutos de tiempo de descanso neto para los trabajadores de clasificación del suelo que tengan que ponerse y quitarse el equipo de protección personal (EPP).

30. DESCOMPOSTURA – PERÍODO DE INACTIVIDAD INTERMITENTE

- 30.1 No habrá períodos intermitentes de inactividad en cualquier (1) día excepto cuando haya descomposturas. En caso de descomposturas, a los Empleados se les pagará por el día que ocurrió la avería, a menos que se les ordene salir; y, si se les ordena regresar a trabajar a cierto tiempo, y las reparaciones no se han terminado, se les deberá pagar desde el tiempo que se les ordeno trabajar hasta el tiempo que actualmente empezaron a trabajar.
- 30.2 Una “descompostura” será definida como la inhabilidad del Empleador para operar su planta por alguna condición que esté más allá del control del

Empleador; tal como, pero no limitada a una catástrofe, falta de combustible o electricidad, falta de material, terremoto, mal funcionamiento del equipo, un acto del gobierno o por algunas otras causas similares.

- 30.3 A los Empleados que se les requiera permanecer en las instalaciones del Empleador, o se les requiera que estén listos de tal manera que no puedan utilizar su propio tiempo, se les pagará por tal tiempo a razón de la tarifa de su clasificación.
- 30.3 A los Empleados que se les pida trabajar después de su tiempo regular de salida como resultado de la avería se les pagará a razón de tiempo y medio (1½) de su tarifa ordinaria por todas las horas trabajadas después de su tiempo de salida. No se les pagará una bonificación adicional de tiempo y medio (1½) por las horas trabajadas después de su hora de salida.
- 30.4 Si, a causa de una descompostura, el Empleador requiere que los empleados trabajen durante su día libre normalmente programado para “ponerse al corriente”, tal trabajo se pagará a razón de tiempo regular con tal de que el empleado no exceda cuarenta (40) horas trabajadas. Además, el trabajo realizado en el día que es para “ponerse al corriente” es voluntario, pero será asignado al empleado con la menor antigüedad si no hay voluntarios.

31. NO DISCRIMINACIÓN

- 31.1 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, discapacidad edad, 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, descanso, llamado de regreso al trabajo y transferencia, permiso de ausencia, compensación y capacitación.

El empleador prohíbe expresamente cualquier forma de acoso ilegal a un 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 empleado del empleador de desempeñar los deberes de trabajo previstos.

32. SALARIOS

- 32.1 ESCALAS: Las Escalas de Salarios están adjuntas como Escala “A”.
- 32.2 TARIFAS PERSONALIZADAS: Todas las tarifas personalizadas deberán tener un círculo rojo y los empleados deberán recibir la mitad (1/2) del aumento negociado hasta que la tarifa de la clasificación en la cual esté trabajando el empleado sea la misma o superior a su tarifa personalizada.
- 32.3 JEFE DE LAVADO – JEFE DE DISTRIBUCIÓN: Cuando haya más de un (1) lavador y distribuidor empleado, uno (1) de cada clasificación deberá ser designado como jefe de lavado ó jefe de distribución y deberá recibir el salario designado en este Acuerdo. Un jefe de distribución debe ser asignado dentro de cada planta y se le pagarán veinte y cinco (25¢) centavos sobre la tarifa de Distribución. Un jefe de distribución debe tener funciones de supervisor para poder ser designado como jefe de distribución.
- 32.4 PERSONA LEAD: Cuando el Empleador designe a un Empleado como Persona Líder, recibirá \$ 0.50 por hora más que su tarifa de clasificación. Los empleados que actualmente ganan por encima de la tasa de plomo mantendrán su tasa de plomo actual.
- 32.5 CLASIFICACIONES NUEVAS: Las clasificaciones de trabajo incluidas en esta lista son comunes en la industria, sin contener precisamente las clasificaciones de todos los puestos de cada planta en particular.
- 32.6 Donde las tareas individuales no estén inidentificadas y cubiertas por las clasificaciones generales como se indica arriba, tales clasificaciones de trabajo deberán ser clasificadas por el trabajo desempeñado y la tarifa de pago deberá ser determinada por una evaluación. Las evaluaciones de trabajo deberán basarse en otras tarifas de trabajo de la industria. Las tarifas de trabajo que resulten de la evaluación deberán hacerse por expreso acuerdo mutuo entre el Empleador y el Sindicato

33. PROCEDIMIENTO DE AGRAVIO

- 33.1 El procedimiento de agravio deberá aplicar a todas las disputas entre las partes.
- 33.2 El primer paso será para que el agraviado y su supervisor intenten resolver el agravio con la asistencia del Delegado Sindical si así lo requiere el empleado.
- 33.3 Si la junta del primer paso no resuelve el agravio, deber entonces someterse por escrito por el Sindicato dentro de treinta (30) días después de haber ocurrido. Entonces, el Representante del Sindicato y el Gerente de la Planta se reunirán e intentarán resolver la disputa.

- 33.4 Si Recursos Humanos y el Representante del Sindicato fallan en resolver la disputa, entonces se someterá al Servicio Federal de Mediación y Conciliación. En una audiencia informal, el Mediador intentará resolver el asunto, después de que cada parte presente su caso. Si ambos, la Compañía y el Sindicato, se ponen de acuerdo antes de la audiencia, el fallo del Mediador será obligatorio.
- 33.5 Si no se ha dispuesto del agravio durante la audiencia con el Mediado, entonces el caso deberá someterse a arbitraje dentro de un plazo de treinta (30) días de la conclusión de la audiencia con el Mediador. Cuando un agravio sea sometido a arbitraje, el Empleador y el Sindicato juntos harán un requisito de siete (7) árbitros del Servicio Federal de Mediación y Conciliación y por turno removerán nombres hasta que quede un (1) árbitro.
- 33.6 El fallo del árbitro designado deberá ser final y obligatorio sobre ambas partes. Si una de las partes se rehúsa a aceptar el fallo, entonces la otra parte puede tomar cualquier acción que considere necesaria para forzar el cumplimiento de tal fallo.
- 33.7 Por el presente se acuerda que los honorarios del árbitro bajo el Servicio Federal de Mediación y Conciliación y los gastos imprevistos agregados a ello deberán ser compartidos por partes iguales entre el Sindicato y la Compañía.
- 33.8 Por el presente se acuerda que las limitaciones de plazos como se indica en ésta cláusula no serán aplicables si una demora es ocasionada por la inhabilidad razonable de cualesquiera de las partes para cumplir con los límites de los plazos prescritos.
- 33.9 Además está acordado que cualquier disputa que involucre salarios, tiempo extra o cualquier otro asunto que involucre el pago de los empleados debe ser presentado por escrito dentro de treinta (30) días del acto u omisión por el cual es agraviado y la compensación retroactiva deberá limitarse a tres (3) meses precedentes a la fecha cuando se presentó.
- 33.10 Mientras haya decisiones pendientes a cualquier pregunta que se refiera a este Procedimiento de Agravio el trabajo deberá continuar de acuerdo a las estipulaciones de este Acuerdo.

34. HUELGAS, CIERRE PATRONAL Y PIQUETES

- 34.1 No habrá cierre patronal, huelgas, desaceleración, paro laboral, ni interferencia con la producción, incluyendo huelgas de solidaridad, formación de piquetes laborales, ni boicots, por ninguna razón durante el término de este Acuerdo.
- 34.2 El Sindicato, sus oficiales y miembros acuerdan que no autorizarán, ratificarán, permitirán, ayudarán, asistirán, ni participarán en ninguna huelga, desaceleración, paro laboral, o ninguna interferencia con el funcionamiento del negocio, incluyendo huelgas de solidaridad, formación de piquetes laborales o boicots por ninguna razón.

- 34.3 Si cualquier huelga, desaceleración paro laboral o interferencia con la producción incluyendo huelgas de solidaridad, formación de piquetes laborales o boicots ocurriesen sin ser autorizados, o se amenaza con lo mismo, el Sindicato acuerda utilizar cualquier manera que este a su disposición para desautorizar, prevenir y terminar tal acción no autorizada y de mantener el funcionamiento completo.
- 34.4 El Sindicato acuerda apoyar al Empleador completamente en la administración de sus operaciones. Si los piquetes de formación laboral son ocasionados por otras personas u organizaciones que no sean por el Sindicato, los Empleados pueden rehusarse a cruzar tales formaciones de piquetes, aunque sean legítimas, líneas principales, y aunque sean oficial y específicamente sancionadas y aprobadas por las tres (3) siguientes:
- 1) Los Angeles County Federation of Labor, AFL-CIO y;
 - 2) Trabajadores Unidos International Union y;
 - 3) la Mesa Ejecutiva de Local 52, Western States Regional Joint Board.

35. SEGUROS MÉDICO, DE VIDA, DENTAL, RECETAS MÉDICAS Y DE LA VISTA

- 35.1 Vigente a partir del 1º de junio, 2022, el Empleador deberá contribuir al fideicomiso de salud y bienestar la cantidad de quinientos y treinta cinco dólares (\$505.00) mensuales por cada empleado elegible de los cuales diez y siete dólares (\$17.00) semanales deberán ser pagados por cada empleado elegible por medio de la nómina.
- 35.2 Vigente a partir del 1º de junio, 2023, el Empleador deberá contribuir al fideicomiso de salud y bienestar la cantidad de quinientos y treinta cinco dólares (\$505.00) mensuales por cada empleado elegible de los cuales diez y siete dólares (\$17.00) semanales deberán ser pagados por cada empleado elegible por medio de la nómina.
- 35.3 Vigente a partir del 1º de junio, 2024, el Empleador deberá contribuir al fideicomiso de salud y bienestar la cantidad de quinientos y treinta cinco dólares (\$505.00) mensuales por cada empleado elegible de los cuales diez y siete dólares (\$17.00) semanales deberán ser pagados por cada empleado elegible por medio de la nómina.
- 35.4 Vigente a partir del 1º de junio, 2025, el Empleador deberá contribuir al fideicomiso de salud y bienestar la cantidad de quinientos y treinta cinco dólares (\$505.00) mensuales por cada empleado elegible de los cuales diez y siete dólares (\$17.00) semanales deberán ser pagados por cada empleado elegible por medio de la nómina.

35.5 El Empleador será responsable de cualquier beneficio que se hubiesen acumulado para un empleado si el Empleador falla en hacer los pagos a nombre del empleado como se estipula en este.

36. PLAN DE JUBILACIÓN

36.1 El Empleador deberá continuar contribuyendo al fideicomiso de National Retirement Fund la cantidad de cuarenta un dólares y cincuenta dos centavos (\$41.52) mensuales por cada empleado elegible. Adicionalmente, el Empleador contribuirá al Fondo de pensiones de acuerdo con la sobrecarga/impuestos del Acto de la Recuperación de la Pensión y al acuerdo nacional entre Misión y la Confianza Financia.

37. ESTIPULACIONES GENERALES APLICABLES A LOS FIDEICOMISOS Y PROCEDIMIENTOS DE MOROSIDAD

37.1 Cada Empleado que esté obligado por este Acuerdo deberá cumplir y estar obligado a todos los términos y estipulaciones de este contrato del fideicomiso de salud y bienestar (*Welfare Trust Fund Indenture*) y del contrato del fideicomiso de jubilación (*Pension Trust Fund Indenture*) como ha sido ejecutado y puede de vez en cuando ser enmendado

37.2 En cuanto al Empleado elegible de quien se requiere que haga contribuciones, significará que:

- 1) Cualquier Empleado cubierto por este Acuerdo quien haya estado empleado por el Empleador en el primer (1^{er}) día laboral del mes civil precedente y quien ha estado en la nómina un mes civil completo incluyendo el primer (1^{er}) día laboral del mes;
- 2) Cualquier Empleado cubierto por este Acuerdo quien haya sido elegible para recibir beneficios del National Retirement Fund dentro de un lapso de seis (6) meses anteriores a su fecha de contratación; los pagos de parte de tal Empleado se vencerán el primer (1^{er}) día laboral del mes siguiente o coincidente a su fecha de contratación.

37.3 Las contribuciones del fideicomiso (junto con los reportes proporcionados por los fideicomisos con ese fin) deberán ser sometidas por el Empleador a las oficinas del fideicomiso al 920 South Alvarado Street, Los Angeles, California 90006, o a cualquier otro domicilio que haya sido designado por los fiduciarios de los fideicomisos.

37.4 Las contribuciones deberán enviarse a más tardar el décimo (10^o) día del mes por el cual se vence el pago. Los pagos que no se hayan recibido por completo para el veinteavo (20^o) día del mes deberán considerarse morosos y sujetos a una cantidad igual o mayor de interés sobre las contribuciones sin pagar utilizando la tarifa más alta permitida por la ley, o liquidación de daños al veinte

(20%) por ciento sobre la cantidad de la contribución. Esta cantidad se vencerá y será pagadera a los fideicomisos por el Empleador moroso en el día siguiente a la fecha en la cual la contribución o contribuciones se volvieron morosas y deberá hacerse en adición a dicha contribución o contribuciones; sin embargo, siempre y cuando los fiduciarios puedan renunciar al pago de liquidación de daños, o a una porción, en algunos casos en particular donde haya una buena causa que sea satisfactoria para los fiduciarios

- 37.5 En cualquier demanda iniciada por los fiduciarios de los fideicomisos para cobrar contribuciones, los fiduciarios o los fideicomisos tendrán el derecho de recibir las contribuciones adeudadas; al interés sobre las contribuciones adeudadas o a liquidación de daños, lo que sea mayor, honorarios razonables de los abogados, gasto de la demanda, y cualquier otro gasto o remuneración equitativa que el tribunal considere apropiado
- 37.6 Cuando sea requerido por los Fiduciarios, el Empleador deberá tener disponibles los libros, registros e informes según los auditores de los Fiduciarios lo consideren apropiado para determinar que el Empleador ha dado las contribuciones requeridas. En caso de que los Fiduciarios determinen que el Empleador no ha dado las contribuciones requeridas, los Fiduciarios le fijarán al Empleador el costo de la auditoría.
- 37.7 En caso de que el Empleador no dé las contribuciones cuando estas se vencen, los Fiduciarios deberán tomar cualquier acción que consideren apropiada. Si el Empleador está moroso en sus pagos de contribuciones, el Sindicato puede, después de setenta y dos (72) horas de avisarle por escrito de su morosidad, tomar cualquier acción legal que sea necesaria, incluyendo el derecho de sentar un agravio o el derecho de hacer huelga para cobrar tales contribuciones, junto con el interés o para liquidar daños, sin tomar en cuenta cualquier otra cláusula de este Acuerdo.

38. PERMISO POR ENFERMEDAD

- 38.1 Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo que hayan sido empleados continuamente por su empleador durante un período de al menos un (1) año tendrán derecho a un total de cuarenta (40) horas de licencia por enfermedad con pago por año. El pago por licencia por enfermedad comenzará el primer (1er) día de enfermedad. Si el empleador así lo desea, puede requerir una prueba razonable de discapacidad. La falsificación de las reclamaciones de licencia por enfermedad o el abuso comprobado de los privilegios de licencia por enfermedad pueden ser motivo de descarga de medidas disciplinarias.
- 38.2 Sujeto al siguiente párrafo, pago completo significará pago por cinco (5) días de ocho (8) horas por 5/40 o cuatro (4) días de diez (10) horas por 4/40 a razón de la tarifa regular por hora del Empleado por aquellos días en los cuales el Empleado hubiese trabajado de no haber ocurrido la discapacidad. La condición incluso del tiempo que se debe esperar antes de que empiece el pago por

enfermedad deberá aplicarse a cada discapacidad en caso de que el beneficio por enfermedad no haya sido utilizado completamente en discapacidades previas.

- 38.3 El pago por enfermedad deberá ser integrado a los beneficios de desempleo por incapacidad y al seguro social obrero (*Unemployment Compensation Disability and Worker's Compensation*) los cuales son beneficios temporales por incapacidad asimismo la suma de lo permitido por el presente y de los beneficios diarios por incapacidad del estado anteriormente mencionados, exclusivos a los beneficios diarios de hospital los cuales pueden ser pagaderos al Empleado, no deberán excederse del cien (100%) por ciento del salario diario regular del Empleado. Si el pago por enfermedad que se permite a un Empleado por el presente cuando se combinen con los beneficios de incapacidad por el estado exceden el cien (100%) por ciento de su salario diario regular, por un (1) día entonces el pago de tal día de enfermedad será reducido como corresponde. Cualquier porción del pago permitido por enfermedad que no sea recibido por el Empleado a causa de tal reducción se retendrá en la cuenta del Empleado como parte de su crédito de pago acumulado por enfermedad
- 38.4 Los beneficios por enfermedad no utilizados en un (1) año deberán acumularse año tras año hasta un máximo de cincuenta (50) días. Sin embargo, los Empleados podrán elegir si reciben medio pago (1/2) por uno o por todos los días de enfermedad acumulados sobre cincuenta (50) días, pagaderos el año en el cual fueron acumulados, o pueden seguir acumulándolos. Los Empleados que se jubilen deberán recibir por completo su banco acumulado de tiempo por enfermedad al retirarse. A los Empleados que tengan veinte (20) ó más años de servicio con el Empleador se les puede pagar en su entera su banco de tiempo de enfermedad acumulado al terminar su empleo con el Empleador
- 38.5 Los créditos por enfermedad continuarán acumulándose durante los períodos de enfermedad, lesión, suspensión temporal o por excedencia. Sin embargo, después de veinte (20) días laborales de ausencia consecutiva todos los créditos cesaran y el permiso por enfermedad del Empleado acumulado deberá calcularse de una manera prorrateada durante tales períodos de ausencia.

39. PERMISO POR FUNERAL

- 39.1 Los empleados tendrán derecho a tres (3) días pagados de permiso para atender el funeral de un familiar cercano. Familiar cercano se define como madre, padre, cónyuge, hijos, hermanos y hermanas, abuelo, abuela, nietos, suegra, suegro o pareja doméstica.

40. PERMISO PARA ATENDER ASUNTOS DEL SINDICATO

- 40.1 Los empleados amparados por este contrato pueden pedir un permiso si tienen como objetivo organizar y sean educativos únicamente. Cualquier petición para tal permiso deber hacerse por escrito, dándole al Empleador dos (2) semanas de

antelación antes de que tal ausencia sea programada, si es aprobada. Ningún permiso para asistir al Sindicato puede exceder ciento cincuenta (150) días civiles. Todos los permisos con el objeto de organizar o sean educativos deben ser mutuamente acordados por el Empleador y el Sindicato. Durante tal ausencia el empleador continuará acumulando la antigüedad y los beneficios basados en antigüedad del empleado ausente.

41. RESPECTO Y DIGNIDAD

- 41.1 El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado y representante del Empleador debe ser tratado con respeto y dignidad. No se tolerará el abuso verbal, las amenazas o acosamiento por el Empleador ni por el supervisor o compañeros de trabajo. La disciplina de los Empleados no deberá administrarse enfrente de otros Empleados de la unidad de negociaciones, excepto en aquellos casos (i) donde el Empleado pida un testigo o delegado ó (ii) donde sea necesario para proteger la seguridad personal ó la propiedad de los Empleados o del Empleador directamente ó (iii) donde sea necesario otro Empleado para traducir y que tenga el permiso del individuo receptor de la disciplina. La disciplina debe ser administrada de una manera profesional. Todos los actos irrespetuosos deberán estar sujetos al procedimiento de agravio y arbitraje.

42. SERVICIO DE JURADO

- 42.1 Al empleado se le pagarán hasta tres (3) días de servicio de jurado. La cita oficial deberá ser sometida al Empleador antes de que tal permiso sea otorgado.

43. DIVERSIDAD ÉTNICA Y CULTURAL

- 43.1 Mientras que el inglés es el idioma principal del lugar de trabajo, la Compañía reconoce que los empleados tienen derecho a hablar el idioma de su elección entre ellos.
- 43.2 Cuando haya problemas de comunicación con un empleado en particular, al requerirlo, la Compañía proporcionará un intérprete escogido por el empleado para que facilite la comunicación, siempre y cuando tal persona se encuentre en el establecimiento al tiempo de requerir su ayuda.
- 43.3 Despido o suspensión de Empleados tomando como fundamento la información sobre su estado migratorio. En caso de que legalmente se requiera que el Empleador suspenda o despid a un empleado, a causa de cualquier información o documentación obtenida con respecto a su estado migratorio o civil, tal empleado suspendido o despedido deberá retener su antigüedad y él o ella podrá ser reintegrado(a) a su empleo al presentar documentos o información que establezca su derecho de ser empleado por el Empleador dentro de los términos de la Sección **27.1** de este acuerdo.

Al ser integrado, a tal empleado se le deberá otorgar la antigüedad que tenía en la fecha cuya suspensión o despido fue hecho. Si el empleado regresa dentro de

dos (2) semanas, se le pondrá en su puesto previo. Si el empleado regresa después de dos (2) semanas, tendrán derecho a cualquier puesto vacante que escoja, por el cual estén capacitados o podrá desplazar a un empleado en su período de prueba de 90 días. Si tales puestos no están disponibles, se le suspenderá temporalmente (*layoff*) con los mismos derechos de cualquier empleado suspendido temporalmente de acuerdo a su antigüedad.

- 43.4 En caso de que al Empleador se le entregue una orden legítima de cateo o detención, el Empleador deberá tomar la acción siguiente:

Hasta donde le sea legalmente posible, disponer que el interrogatorio de los empleados ocurra de la manera más privada posible en el lugar de trabajo.

- 43.5 El Empleador deberá otorgar permisos de ausencia a los empleados cuando se le dé una (1) semana de anticipación por las siguientes razones:

Asistir a cualquier cita programada por el servicio de inmigración y naturalización (*INS, por sus siglas en inglés*) o por el departamento de estado (*U.S. Department of State*) con respecto al estado migratorio o de ciudadanía del empleado, cónyuge, hijo o padre. El Empleador puede requerir un comprobante de las citas y un comprobante del parentesco.

- 43.6 (a) El Empleador no requerirá de los trabajadores o solicitantes ninguna información o documentos de empleo en cuanto a su estado migratorio excepto como sea requerido por la ley.

(b) El Empleador no divulgará ninguna información concerniente a los trabajadores a ninguna persona o agencia gubernamental excepto como sea requerido por la ley o en respuesta a algún mandato legal de tal agencia. Información confidencial incluye el nombre, domicilio y número de seguro social.

(c) Si un empleado requiere que su Empleador cambie el nombre o seguro social en su registro, y el Empleador puede hacerlo legalmente, lo hará sin que perjudique la antigüedad del empleado o cualquier otro derecho que pueda tener bajo este Acuerdo.

(d) Si un agente del servicio de inmigración y naturalización (*INS*) demanda entrar al establecimiento del Empleador o para interrogar, catear o detener a una persona o las pertenencias de un empleado, entonces deberá el Empleador avisarle inmediatamente al Sindicato por teléfono a las oficinas del Sindicato.

44. COMITÉ CONJUNTO LABORAL-ADMINISTRATIVO

- 44.1 Estará establecido un comité conjunto laboral-administrativo (*Joint Labor-Management Committee*). El comité puede ser convocado por el Sindicato o el Empleador. Los miembros permanentes de este comité deberán ser representantes del Sindicato y de Mission Industries.

44.2 Está acordado y comprendido que este comité actúa en capacidad de consejero y no tiene la autoridad para cambiar, modificar o agregar a este Acuerdo.

45. CLAÚSULA DE SALVAGUARDIA

45.1 Es la intención de las partes a esto de cumplir con todos los estatutos aplicables federales y estatales que cubren los puntos de este Acuerdo. Si se determina que alguna de las estipulaciones de este Acuerdo sea contraria a alguna ley federal o estatal, todas las demás estipulaciones de este Acuerdo permanecerán en vigor, y las substituciones a la estipulación o estipulaciones inválida(s) deberán de negociarse inmediatamente.

46. CAMBIOS EN LA LEY

46.1 Las Partes acuerdan que, en caso de un cambio en la ley local, municipal, estatal o federal que modifique, cambie o pueda afectar los términos o condiciones de empleo establecidos en este acuerdo de negociación colectiva, las Partes se reunirán para discutir cómo el cambio afecta los términos o condiciones del Acuerdo. Se pretende que, en ningún caso, se permita que dicho cambio en la ley agregue o elimine los derechos y privilegios otorgados en virtud de este Acuerdo y que las partes realicen los ajustes apropiados en los términos de este Acuerdo para lograr ese resultado. Cualquiera de las partes puede reabrir el Acuerdo para negociaciones solo en los términos afectados por el cambio en la ley local, municipal, estatal o federal. La cláusula de no huelga no se aplicará a ningún reabridor.

47. DISCUTIR LAS EMERGENCIAS DECLARADAS Y LOS EFECTOS EN LOS NEGOCIOS

47.1 En el caso de una emergencia declarada por agencias gubernamentales federales, estatales o locales, las partes acuerdan discutir los efectos del evento declarado. Las partes pueden entablar negociaciones con respecto a los temas obligatorios afectados por el evento declarado y los plazos apropiados para cualquier cambio temporal acordado en el acuerdo de negociación colectiva; sin embargo, tales negociaciones de ninguna manera disminuyen o cambian los términos de la Sección 28-No Huelga/No Cierre Patronal.

48. DURACIÓN DEL ACUERDO

48.1 Este Acuerdo deberá entrar en vigor a partir del 31 de diciembre, 2022, y permanecerá vigente hasta el 31 de Diciembre 2025, y a partir de entonces año tras año, salvo que haya una notificación por escrito entregada sesenta (60) días antes del día de vencimiento, por una de las partes, indicando que tal parte intenta terminar, modificar o enmendar este Acuerdo en la fecha de vencimiento.

EN FÉ DE LO CUAL, las partes del presente han ejecutado este Acuerdo en Chino, California, este ____ día de _____, 2022.

Local 52, Western States Regional Joint
Board

MISSION LINEN SUPPLY

Por _____
María Rivera
Regional Manager/Secretary- Treasurer

Por _____
Sean Hearn
Director. Employee Relations

ESCALA "A"

ESCALA DE SALARIOS

MISSION LINEN SUPPLY

Plantas #3400 y #8500

Tarifa vigente del salario por hora

CLASIFICACIONES	1/1/22	\$1.25 Tras la ratificación	\$0.50 1/1/24	\$0.40 1/1/25
Jefe de lavado	\$16.15	\$17.40	\$17.90	\$18.30
Lavador	\$15.70	\$16.95	\$17.45	\$17.85
Departamento para lavar Tambor y utilidad	\$15.50	\$16.75	\$17.25	\$17.65
Jefe de distribución	\$15.65	\$16.90	\$17.40	\$17.80
Planchado/distribución/ alteración	\$15.40	\$16.65	\$17.15	\$17.55
Ordenes/Cargador de camión/Conserje/Separador de sucios/Mostrador/Acomodador	\$15.30	\$16.55	\$17.05	\$17.45
Todos los demás empleados	\$15.20	\$16.45	\$16.95	\$17.35

Los empleados de nuevo ingreso son definidos como empleados que no han estado previamente amparados por este Acuerdo. Las clasificaciones de las tarifas de los empleados nuevos serán:

- Primeros 2 meses de empleo - 80% de la tarifa en su clasificación.
- De 3 a 6 meses de empleo - 90% de la tarifa en su clasificación
- Después del 6^o mes de empleo - Tarifa en su clasificación.

Queda acordado y entendido que las tarifas de pago de los empleados de nuevo ingreso aumentarán por un porcentaje en todos los aumentos negociados en general de este Acuerdo.

Ningún empleado perderá su trabajo a causa de las tarifas de antigüedad mencionadas en las listas de arriba.

Más de diez (10) años de empleo continuo:	\$0.10 per hour
Más de quince (15) años de empleo continuo:	\$0.15 por hora
Más de veinte (20) años de empleo continuo:	\$0.20 por hora
Más de veinticinco (25) años de empleo continuo:	\$0.30 por hora

