

**ACUERDO**

**ENTRE**

**LOCAL 52  
WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD**

**Y**

**MISSION LINEN SUPPLY**

**PLANTAS  
#0100, #0400, #1400, #2400, #2600,**

**Diciembre 31, 2022 – Diciembre 31, 2025**

## Índice

SECCIÓN 1.	- DEFINICIONES.....	4
SECCIÓN 2.	- JURISDICCIÓN.....	5
SECCIÓN 3.	- MEMBRESÍA AL SINDICATO.....	5
SECCIÓN 4.	- PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA.....	6
SECCIÓN 5.	- VISITA A LA PLANTA.....	6
SECCIÓN 6.	- DISCIPLINA Y DESPIDO.....	6
SECCIÓN 7.	- HUELGA SALVAJE.....	7
SECCIÓN 8.	- CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS PRE-EXISTENTES.....	7
SECCIÓN 9.	- VENTILACIÓN Y LUGAR PARA VESTIRSE.....	7
SECCIÓN 10.	- SALUBRIDAD Y SEGURIDAD.....	7
SECCIÓN 11.	- CONTRIBUCIONES Y DONACIONES DE LOS EMPLEADOS.....	9
SECCIÓN 12.	- TABLÓN DE ANUNCIOS.....	9
SECCIÓN 13.	- UNIFORMES.....	9
SECCIÓN 14.	- DEDUCCIONES SINDICALES.....	10
SECCIÓN 15.	- DELEGADOS.....	10
SECCIÓN 16.	- PERÍODOS DE DESCANSO.....	10
SECCIÓN 17.	- PERÍODO DE INACTIVIDAD INTERMITENTE.....	12
SECCIÓN 18.	- PRESENTAR RECLAMACIONES.....	13
SECCIÓN 19.	- DISCRIMINACIÓN.....	13
SECCIÓN 20.	- HORAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA.....	13
SECCIÓN 21.	- REGISTROS DE TIEMPO.....	14
SECCIÓN 22.	- TURNOS.....	14
SECCIÓN 23.	- TRABAJO EN SÁBADO (Planta de lencería únicamente) ( <i>linen plant only</i> ).....	15
SECCIÓN 24.	- LLAMAR A TRABAJAR.....	15
SECCIÓN 25.	- SEMANA LABORAL GARANTIZADA.....	15
SECCIÓN 26.	- DÍA DE PAGO.....	16
SECCIÓN 27.	- DÍAS FESTIVOS.....	16
SECCIÓN 28.	- VACACIONES.....	17
SECCIÓN 29.	- ENFERMEDAD Y EXCEDENCIA.....	19

SECCIÓN 30. - ANTIGÜEDAD.....	21
SECCIÓN 31. - TRASLADOS.....	21
SECCIÓN 32. - PROCEDIMIENTO DE AGRAVIO.....	22
SECCIÓN 33. - NO HUELGA NI CIERRE PATRONAL .....	23
SECCIÓN 34. - SEGUROS MÉDICO, DE VIDA, DENTAL, RECETAS MÉDICAS Y VISIÓN.....	24
SECCIÓN 35. - PLAN DE JUBILACIÓN.....	24
SECCIÓN 36. - ESTIPULACIONES GENERALES APLICABLES A LOS FIDEICOMISOS Y PROCEDIMIENTOS DE MOROSIDAD .....	25
SECCIÓN 37. - PERMISO POR ENFERMEDAD.....	26
SECCIÓN 38. - NORMAS DE TRABAJO.....	27
SECCIÓN 39. - INSPECCIÓN DE REGISTROS .....	27
SECCIÓN 40. - SUCESORES .....	28
SECCIÓN 41. - SALARIOS.....	28
SECCIÓN 42. - PERMISO POR FUNERAL.....	29
SECCIÓN 43. - JURADO .....	29
SECCIÓN 44. - DIVERSIDAD ÉTNICA Y CULTURAL.....	29
SECCIÓN 45. - RESPETO Y DIGNIDAD .....	30
SECCIÓN 46. - COMITÉ CONJUNTO LABORAL-ADMINISTRATIVO.....	31
SECCIÓN 47. - USERRA .....	31
SECCIÓN 48. - CAMBIOS EN LA LEY .....	31
SECCIÓN 49. - CLÁUSULA GENERAL DE AHORRO.....	31
SECCION 50. - DISCRIMINACIÓN.....	31
SECCIÓN 51. - DURACIÓN DEL ACUERDO.....	32
ESCALA DE SALARIOS .....	33
<u>ESCALA DE SALARIOS</u> .....	35

# **ACUERDO**

## **MISSION LINEN SUPPLY**

**PLANT #0100, #0400, #1400, #2400, #2600**

Este Acuerdo, el cual se hizo y entró en vigor éste día 31 de diciembre, 2022, por y entre Mission Linen Supply, de aquí en adelante designado como el “Empleador” y Western States Regional Joint Board, Local 52, de aquí en adelante designado como el “Sindicato”, representándose a sí mismo y al Empleado cubierto por éste.

### **ATESTACIÓN:**

CONSIDERANDO QUE, el Empleador, el Sindicato y los Empleados cubiertos por este acuerdo están mutuamente deseosos de proveer una base para llevar a cabo negocios justos entre el Empleador y los Empleados cubiertos por éste, de estabilizar las condiciones para mantener el servicio del Empleador en una alta reputación pública; y además, promover el bienestar general de ambos, los Empleados cubiertos por éste y del Empleador; y

CONSIDERANDO QUE, es reconocido y acordado que la administración de la compañía del Empleador y la dirección del personal deberá permanecer la función del Empleador y el derecho de planear y operar los horarios de trabajo, producción, distribución, establecer precios y servicio es considerado única y exclusivamente del Empleador; y

CONSIDERANDO QUE, es el deseo e intención mutua de las partes de cooperar en la mayor entereza posible, para que el Empleador pueda operar su planta e instalaciones con la máxima eficacia y economía, y darle al público un servicio cada vez más vigente y de gran excelencia.

ENTONCES, POR LO TANTO, quede acordado que:

### **SECCIÓN 1. - DEFINICIONES**

- 1.1 El Empleador, como es mencionado en éste, se refiere a Mission Linen Supply y cualquier otra compañía que opere bajo el nombre de Mission Linen Supply como está listado en éste arriba.
- 1.2 Sindicato, como es mencionado en éste, se refiere a Local 52, Western States Regional Joint Board, dentro de cuya jurisdicción.
- 1.3 El Empleado se refiere a cualquier persona o personas que se dediquen exclusivamente a trabajos de producción designados por la clasificación de puestos de trabajo definida en el acuerdo, que no incluyan supervisores o gerentes.
- 1.4 El Empleador tendrá el derecho de mantener a un Gerente de Producción remunerado y el de utilizar su tiempo de la mejor manera donde se necesite y trabajando en cualquier departamento sin que sea requerido que tal gerente de producción se vuelva miembro del Sindicato, mientras que tal gerente de producción no vaya a desplazar a ningún Empleado regular por más de cuatro (4) horas en un (1)

solo día o en un (1) solo puesto solamente en caso de emergencia, descompostura del equipo, falta de disponibilidad de los empleados o capacitación.

## **SECCIÓN 2. - JURISDICCIÓN**

- 2.1 El Empleador reconoce al Sindicato como el único agente de negociaciones colectivas cuyos empleados trabajan en producción en las siguientes plantas del Empleador en California:

<u>PLANTA NO.</u>	<u>UBICACIÓN</u>
01	Santa Barbara
04	Santa Barbara
14	Lancaster
24	Oxnard
26	Oceanside

- 2.2 Además, el Empleador está de acuerdo en que ningún contrato individual hecho con un Empleado deberá sustituir ninguna de las estipulaciones de este Acuerdo. Es más el Empleador acuerda no entrar en ningún acuerdo individual con respecto a horas, salarios o condiciones de trabajo con ningún Empleado cubierto por éste, antes de que tal acuerdo sea aprobado por el Sindicato.

## **SECCIÓN 3. - MEMBRESÍA AL SINDICATO**

- 3.1 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.
- 3.2 Cuando sea que el Empleador contrate a un Empleado para un puesto cubierto por este Acuerdo, deberá notificar por escrito al Sindicato inmediatamente, dando el nombre, domicilio, número de seguro social, y la fecha en la cual empieza a trabajar cada Empleado de nuevo ingreso o vuelto a contratar y dicho Empleado deberá hacer una solicitud de membresía al Sindicato y volverse miembro dentro de treinta y un (31) días desde la fecha de empleo, como condición de empleo.
- 3.3 El Sindicato acuerda indemnificar y librar al Empleador en contra de cualquier y toda reclamación, demanda, o cualquier otra forma de responsabilidad como resultado de la deducción de cuotas sindicales del salario de los Empleados. El Sindicato asume toda la responsabilidad sobre la disposición del monto deducido una vez que se haya entregado al Sindicato.
- 3.4 El Empleador acuerda que al recibir una notificación por escrito por el Sindicato de algún Empleado que ya no esté acreditado como miembro del Sindicato de acuerdo a esta Sección, él removerá a tal Empleado de la nómina del Empleador dentro de siete días.
- 3.5 El Empleador acuerda que no se tomará como una violación a este Acuerdo porque un Empleado esté conforme y apoye los principios del Sindicato.

#### **SECCIÓN 4. - PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA**

- 4.1 El Empleador retendrá y continuará teniendo todo el derecho exclusivo en su entereza 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 la composición del personal; determinar, mantener, cambiar, revisar o descontinuar el tipo de operaciones, y los métodos, procedimientos, materiales y equipo que ha de utilizarse; descontinuar 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.
- 4.2 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 de la gerencia del Empleador. 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 restrinja la discreción de la gerencia.

#### **SECCIÓN 5. - VISITA A LA PLANTA**

- 5.1 Es acordado por ambas partes que, con el interés de recabar información, observar condiciones de trabajo, y arreglar quejas de los Empleados el representante oficial del Sindicato puede visitar la planta del Empleador y conferenciar con los empleados durante horas de trabajo; siempre y cuando, sin embargo, que tal representante del Sindicato debe llamar a la oficina del Gerente dos (2) horas antes de la visita. Y antes de entrar a la planta deberá reportarse a la oficina del Gerente y notificarle al Gerente o a su representante de que intenta hacer una visita; y además, que tal visita y conferencia con tales Empleados no deberá interferir con las tareas del Empleado ni con la función ordenada de la planta.

#### **SECCIÓN 6. - DISCIPLINA Y DESPIDO**

- 6.1 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.

## **SECCIÓN 7. - HUELGA SALVAJE**

No deberá haber huelgas o suspensión de trabajo convocadas por el Delegado Sindical o por ningún otro Empleado miembro del Sindicato, quién convoque tales huelgas y participe será despedido inmediatamente. La Compañía puede ejercitar su derecho de rehusarse a volver a contratar a cualquier Empleado que se haya involucrado en una huelga salvaje.

## **SECCIÓN 8. - CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS PRE-EXISTENTES**

8.1 Ningún Empleado deberá sufrir, por causa de este Acuerdo, una reducción en la tarifa de su salario, o la pérdida de beneficios o condiciones de trabajo mejores o más favorables que aquellas contenidas en éste, si tales condiciones existieron antes de la ejecución inicial de este Acuerdo.

## **SECCIÓN 9. - VENTILACIÓN Y LUGAR PARA VESTIRSE**

9.1 El Empleador deberá proveer ventilación adecuada en las instalaciones donde se rinde su trabajo. Deberá proporcionar lugares adecuados para vestir, los cuales deberán estar cómodos y limpios.

## **SECCIÓN 10. - SALUBRIDAD Y SEGURIDAD**

### **A. General**

El Empleador hará 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.

### **B. Protección del acaloramiento**

El Empleador proporcionará fuentes limpias para tomar agua o botellas de agua fresca y vasos limpios para

que utilicen 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. Se proporcionarán bebidas de electrolito cuando la temperatura en la planta esté por encima de 98 grados.

C. 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.

D. Protección sobre los agentes patógenos contenidos en la sangre:

a) Equipo protector.

A Empleados que potencialmente estén expuestos, tal como contacto con la piel, la sangre o alguno 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.

E. Comité unido de seguridad y sanidad.

Se establecerá un comité unido de seguridad y sanidad (*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.

F. Entrenamiento sobre seguridad y sanidad.

El Empleador deberá proveer el entrenamiento sobre seguridad y sanidad 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.

**SECCIÓN 11. - CONTRIBUCIONES Y DONACIONES DE LOS EMPLEADOS**

- 11.1 Las donaciones o las contribuciones de caridad deberán ser voluntarias, y tal solicitud deberá hacerse por acuerdo mutuo entre el Empleador y el Sindicato.
- 11.2 El Sindicato se compromete a indemnizar y eximir al Empleador de cualquier reclamación, demanda u otra forma de responsabilidad derivada de la deducción de dinero por cualquiera de las deducciones antes mencionadas del salario de un Empleado. La Unión asume plena responsabilidad de la disposición de los fondos que se deduzcan una vez que se hayan entregado a la Unión.
- 11.3 Deducciones electrónicas. El empleador continuará reconociendo la membresía sindical y autorizaciones de deducción de cuotas presentadas a la Unión 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.

**SECCIÓN 12. - TABLÓN DE ANUNCIOS**

- 12.1 El Empleador acuerda proporcionar un tablón de anuncios para que sea utilizado por el Sindicato. Todos los avisos y anuncios emitidos por el Sindicato deberán tener el membrete del Sindicato.

**SECCIÓN 13. - UNIFORMES**

- 13.1 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. 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 Empleado.

- 13.2 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.

#### **SECCIÓN 14. - DEDUCCIONES SINDICALES**

- 14.1 El Empleador rebajará del salario de todos los Empleados cubiertos por este Acuerdo todas las cuotas sindicales, cobro de iniciación y cobro por re-iniciación al recibir la autorización por escrito de cada Empleado autorizando tales deducciones. Tales deducciones hechas de esta manera deberán ser transmitidas a la oficina del Sindicato a más tardar el décimo (10o) día de cada mes.
- 14.2 El Sindicato acuerda indemnificar y librar al Empleador en contra de cualquier y toda reclamación, demanda, o cualquier otra forma de responsabilidad como resultado de la deducción de cuotas sindicales del salario de los Empleados. El Sindicato asume toda la responsabilidad sobre la disposición del monto deducido una vez que se haya entregado al Sindicato.

#### **SECCIÓN 15. - DELEGADOS**

- 15.1 Por el presente queda acordado que el Sindicato puede elegir a un (1) representante acreditado más uno (1) adicional por cada planta por turno, que será conocido como delegado.
- 15.2 Al Empleador se le deberá entregar una notificación por escrito con los nombres de dichos delegados.
- 15.3 A los delegados no se les discriminará de ninguna manera por el Empleador o su agente por haber dado información sobre alguna infracción al Acuerdo del Sindicato o por dar cuenta sobre sus actividades al presentar un arreglo sobre algún agravio o disputa al Sindicato.

#### **SECCIÓN 16. - PERÍODOS DE DESCANSO**

##### **16.1 Períodos de descanso**

Misión Linen autoriza y permite a todos los Empleados tomar períodos de descanso, que en la medida de lo posible será en la mitad de cada período de trabajo. El período de descanso autorizado y permitido se basará en el total de horas trabajadas diariamente a la rata de diez (10) minutos de tiempo neto de descanso por cuatro (4) horas de fracción mayor de los mismos. Sin embargo, no es necesario autorizar un período de descanso para los empleados cuyo tiempo de trabajo diario total es menos de tres horas y media (3 1/2). Aquellos lugares que actualmente tengan quince (15) minutos de descanso seguirán siendo los mismos. El período de descanso se computará como horas trabajadas para las que no habrá deducción de los salarios.

La siguiente tabla ilustra los períodos de descanso que los empleados están autorizados y se les permite tomar:

Duración de los turnos, número de períodos de descanso y tiempo de los períodos de descanso:

Menos de 3,5 horas – Ninguno

3.5 a 6 horas – Un período de descanso de 10 minutos tan cerca de la mitad del período de trabajo como sea posible

Más de 6 horas y hasta 10 horas – Dos períodos de descanso de 10 minutos tan cerca de la mitad de cada período de trabajo como sea posible

Más de 10 horas y hasta 14 horas – Tres descansos de 10 minutos tan cerca de la mitad de cada período de la semana laboral como sea posible

Durante 14 horas – Cuatro 10 – descansos de minutos tan cerca de la mitad de cada período de trabajo como sea posible.

Durante los períodos de descanso, los empleados están completamente libres de mano de obra, trabajo o cualquier otra tarea relacionada con el empleo. Los empleados no estarán "de guardia" ni estarán sujetos a ningún control por parte de Mission Linen durante sus períodos de descanso. Si alguna vez se interrumpe el período de descanso o si un Empleado no puede tomar un descanso requerido, el Empleado deberá reportarlo inmediatamente a su supervisor del departamento de Recursos Humanos y se harán todos los esfuerzos para reprogramar el descanso.

## 29.2 Períodos de comidas

Mission Linen no contratará a un Empleado por un período de trabajo de cinco (5) o más horas por día sin proporcionar al Empleado un período de comida de no menos de treinta (30) minutos, excepto que si el período de trabajo total por día del Empleado no es más de seis (6) horas, el período de comida puede ser renunciado por consentimiento mutuo tanto de la Mission Linen como del Empleado. Mission Linen no empleará a un Empleado por un período de trabajo de diez (10) o más horas al día sin proporcionar al Empleado un segundo período de comida de no menos de treinta minutos, excepto que si el total de horas trabajadas no es más de doce (12) horas, el segundo período de comida puede ser eximido por consentimiento mutuo de la Mission Linen y el Empleado sólo si no se condonó la primera comida.

Los gerentes y compañeros de trabajo son responsables de asegurar que los períodos de comidas se planifiquen y se tomen adecuadamente en caso de cambios en los horarios de trabajo. Los compañeros de trabajo deben salir por períodos de comida, que no son remunerados. Los compañeros de trabajo no tendrán que realizar ningún trabajo durante los períodos de comida y pueden usar el tiempo a su entera discreción, lo que significa que están completamente eximidos de toda la mano de obra, el trabajo y todas las demás tareas relacionadas con el empleo y son libres de dejar todas las áreas de trabajo. A los compañeros de trabajo que no tienen acceso a un reloj de tiempo se les proporcionará una hoja de tiempo del período de comida y se les pedirá que registren y firmen con precisión los períodos de comidas tomados.

Los empleados no estarán "de guardia" ni estarán sujetos a ningún control por parte de Mission Linen durante sus períodos de comida. Si alguna vez se interrumpe un período de comida o si un Empleado no puede tomar un período de comida requerido, el Empleado deberá reportarlo inmediatamente a su supervisor inmediato o al departamento de Recursos Humanos y se harán todos los esfuerzos para reprogramar el período de comida, si es posible.

Primas de período de comida / descanso

A menos que los Empleados estén exentos de los requisitos legales aplicables. Mission Linen paga las primas del período de comida y descanso según lo requiera la ley aplicable. Los compañeros de trabajo no exentos que no reciben un período de comida de acuerdo con esta política, o que no se liberan de su deber durante el hecho de no recibir un período de comida ininterrumpido de no menos de treinta (30), se pagarán por todo el tiempo trabajado, más la prima del período de comida aplicable. Los compañeros de trabajo que no estén autorizados y autorizados a tomar un período de descanso de acuerdo con esta política, o que no sean relevados del deber o que no se les impida tomar un período de descanso ininterrumpido de no menos de diez (10) minutos, recibirán la prima del período de descanso aplicable.

#### Responsabilidades de los compañeros de trabajo

Se espera que los compañeros de trabajo tomen períodos de comida y descanso de acuerdo con esta política. Si un compañero de trabajo cree que las condiciones del negocio no les permitirán tomar una comida o un período de descanso de acuerdo con esta política. Si un compañero de trabajo cree que las condiciones del negocio no les permitirán tomar una comida o un período de descanso de acuerdo con esta política, el Empleado debe notificar a su supervisor antes del período de comida o descanso, o tan pronto como el Empleado pueda hacerlo. Cualquier compañero de trabajo que no pueda tomar períodos de comida o descanso de acuerdo con esta política debe notificar inmediatamente a la gerencia y debe presentar un formulario de discrepancia de período de comida/descanso para que se pueda pagar la prima apropiada si corresponde. Si no notifica a la administración de la imposibilidad de tomar comidas o períodos de descanso, puede someter a los compañeros de trabajo a medidas disciplinarias.

### **SECCIÓN 17. - PERÍODO DE INACTIVIDAD INTERMITENTE**

- 17.1 No habrá períodos intermitentes de inactividad ningún (1) día en particular, 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.
- 17.2 Una “descompostura” será definida como la inhabilidad del Empleado para operar su planta por alguna condición que esté más allá del control del Empleador; tal como, pero no limitada a una catástrofe natural, falta de combustible o electricidad, falta de material, terremoto, mal funcionamiento del equipo, un acto del gobierno o por algunas otras causas similares.
- 17.3 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 usar su propio tiempo, se les pagará por tal tiempo a razón de la tarifa de su clasificación.
- 17.4 Si a un Empleado se le requiere que se reporte a trabajar y se reporta, pero no se le pone a trabajar ó se le da menos de la mitad del horario de trabajo ordinario diario del Empleado, al Empleado se le deberá pagar la mitad de su sueldo por un día ordinario o programado de trabajo, pero en ningún caso menos de dos (2) horas a razón de la tarifa de pago ordinaria del Empleado, la cual no deberá ser menos del salario mínimo estipulado en el presente.

- 17.5 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 una y media (1½) ves la tarifa de su clasificación por hora por todas las horas trabajadas después de su tiempo de salida. No se les pagará una prima adicional de tiempo y medio (1½) por las horas trabajadas después de su hora de salida.
- 17.6 En caso de que haya una crisis de electricidad donde las agencias locales de servicio público enforcen que se apague voluntariamente durante períodos especificados del día, el Empleador y el Sindicato mutuamente acordarán en un horario de turno alterno u opcional para cumplir con tal emergencia.

### **SECCIÓN 18. - PRESENTAR RECLAMACIONES**

- 18.1 A ningún empleado que esté cubierto por éste se le despedirá ni se le discriminará en su contra por haber presentado una reclamación de una supuesta infracción a este Acuerdo, tampoco se discriminará en contra de un Empleado ni despedirá por dar información sobre la supuesta infracción a este Acuerdo al Sindicato o a su representante autorizado.

### **SECCIÓN 19. - DISCRIMINACIÓN**

- 19.1 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.

### **SECCIÓN 20. - HORAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA**

- 20.1 La semana laboral ordinaria deberá ser de cinco (5) días consecutivos dentro de siete (7) días.
- 20.2 Cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) horas garantizadas, es referida como "5/40".
- 20.3 El Empleador puede a su discreción única y exclusiva establecer cualquiera de las semanas laborales mencionadas arriba dando un aviso de cuatro (4) semanas al Sindicato y a los Empleados.
- 20.4 Será pagado tiempo y medio (1½) de la clasificación por el tiempo trabajado.

- 20.5 “5/40” en exceso de ocho (8) horas por día, cuarenta (40) horas por semana, en el sexto (6o) día consecutivo trabajado, o treinta y dos (32) horas en semanas donde ocurra un día festivo.
- 20.6 Todo el trabajo de la semana laboral ordinaria de cuarenta (40) horas del primer (1er) turno será rendido de las 4:00 A.M. hasta las 3:00 P.M. inclusivo.
- 20.7 Todo el trabajo de la semana laboral ordinaria de cuarenta (40) horas del segundo (2do) turno será rendido de las 2:00 P.M. hasta la 1:00 A.M. inclusivo.
- 20.8 Todo el trabajo de la semana laboral ordinaria de cuarenta (40) horas del tercer (3er) turno será rendido de las 10:00 P.M. hasta las 9:00 A.M. inclusivo.
- 20.9 En cualquier día, incluyendo los domingos y días festivos cuando se esté trabajando, a todos los Empleados se les requerirá que tomen no menos de media (1/2) hora ni más de una (1) hora para tomar sus alimentos, y bajo ninguna circunstancia se le requerirá a un Empleado que trabaje más de cinco (5) horas consecutivas sin tomar su tiempo para comer.
- 20.10 Trabajo rendido en el séptimo (7) día consecutivo se deberá pagar al doble de la clasificación de pago, estipulado, sin embargo, que la Sección 27.7 deberá aplicar donde el séptimo (7o) día de trabajo consecutivo caiga en domingo inmediatamente antes o después de un día festivo.
- 20.11 Excepto en el caso de emergencia, si les diera el aviso de sobre tiempo requerido antes del almuerzo.

## **SECCIÓN 21. - REGISTROS DE TIEMPO**

- 21.1 El registro de horas trabajadas será mantenido por el Empleador para todos los Empleados con el propósito de registrar el tiempo trabajado. Los registros mostrarán el tiempo actual cuando comienza y termina diariamente el empleo, las horas trabajadas por el día, y el total de horas del período salarial.
- 21.2 El marcador de tiempo u otros aparatos de registro serán mantenidos por el Empleador con el propósito de registrar en las tarjetas de control de entrada las horas actuales trabajadas por el Empleado cubierto por éste.
- 21.3 Los registros de tiempo utilizados para determinar la cantidad de pago deberán guardarse en el expediente por lo menos cuatro (4) años y deberán estar disponibles para que el Sindicato los inspeccione durante las horas normales del negocio.
- 21.4 Los empleados serán pagados por todo el tiempo actual basado en el reloj real de entrada y salida.

## **SECCIÓN 22. - TURNOS**

- 22.1 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 diez (.10¢) centavos por hora adicionales sobre la escala de salarios y todos los Empleados que trabajen el tercer (3er) turno diez centavos (.10¢) por horas adicionales sobre la escala de salarios.
- 22.2 HORARIO DE ENTRADA:

Primer turno: Entre las 4:00A.M. y 10:00 A.M.  
Segundo turno: Entre las 2:00 P.M y 6:00 P.M.  
Tercer turno: Entre las 10:00 P.M. y 2:00 A.M.

- 22.3 A los de la clasificación “Cuarto de lavar” se les permitirá entrar a trabajar una (1) horas antes del turno regular sin bonificación de turno.
- 22.4 Un Empleado que empiece antes de su turno deberá considerarse que está trabajando en el turno anterior y se le pagará la diferencia por ese turno anterior únicamente por las horas trabajadas en el turno anterior y no por todas las horas trabajadas ese día.
- 22.5 La clasificación “Conserje” puede trabajar cualesquiera cinco (5) de siete (7) días. Cualquier trabajo rendido en su día libre regularmente programado, o en el sexto (6o) día, se le pagará a razón de tiempo y medio (1½).

### **SECCIÓN 23. - TRABAJO EN SÁBADO (Planta de lencería únicamente) (linen plant only)**

- 23.1 Para las plantas de lencería únicamente: Los sábados se contarán como días laborales ordinarios durante las semanas de *Memorial Day*, *Independence Day* y *Labor Day* con respecto al establecimiento de la semana laboral de los empleados en días festivos.

### **SECCIÓN 24. - LLAMAR A TRABAJAR**

- 24.1 Todos los Empleados regulares a quienes se les ordena trabajar en cualquier día, quienes se reportan a trabajar ese día, no deberán recibir menos de cuatro (4) horas de pago al promedio de su tarifa de salario regular por hora por ese día, excepto como se estipula en la Sección 17, en caso de descompostura.
- 24.2 Un Empleado que se reporta a trabajar en un día regular y a quien el Empleador no le avisó oficialmente que no se reportara a trabajar en ese día en particular se considerará como que se le haya ordenado a trabajar.

### **SECCIÓN 25. - SEMANA LABORAL GARANTIZADA**

- 25.1 A los Empleados regulares se les garantizarán treinta y seis (36) horas, a razón de su tarifa promedio por hora, por semana (1) excepto como se estipula en la Sección 17, en caso de una descompostura.
- 25.2 Cualquier Empleador que requiera o sugiera que un Empleado cubierto por éste voluntariamente tome tiempo libre deberá en tales casos, para balancear la renuncia a su derecho bajo éste, estar requerido a pagarle por las horas no trabajadas para cumplir con las treinta seis (36) horas garantizadas.
- 25.3 El Empleador deberá presentarle al Sindicato mensualmente, una lista de comprobación, los nombres y puestos de cada Empleado de medio tiempo cubiertos por el presente. Cualquier Empleado de medio tiempo cubierto por el presente que no se encuentre en la lista será considerado como Empleado regular con respecto a la semana laboral garantizada.

## **SECCIÓN 26. - DÍA DE PAGO**

- 26.1 A los Empleados se les pagará con un cheque negociable en o antes del tiempo de salida y no más tarde del jueves de cada semana por todo el trabajo rendido en la semana civil previa.

## **SECCIÓN 27. - DÍAS FESTIVOS**

- 27.1 Los siguientes días festivos deberán ser reconocidos por las partes de este Acuerdo:

Día de Año Nuevo [*New Year's Day*]  
Día de los Presidentes (Plantas industriales únicamente) [*Presidents Day*]  
Día del Soldado [*Memorial Day*]  
Día de la Independencia [*Independence Day*]  
Día del Trabajo [*Labor Day*]  
Día de Dar Gracias [*Thanksgiving Day*]  
Día de Navidad [*Christmas Day*]  
\*Cumpleaños del Empleado [*Employee's Birthday*]  
\*\*Día festivo flotante (Plantas de lencería únicamente)

- 27.2 \* Con respecto al día libre por el Cumpleaños del Empleado, el Empleado debe haber estado en la nómina del Empleador por un período de seis (6) meses después de haber completado el período probatorio inmediatamente antes del día libre, y el Empleado tendrá el privilegio de observar tal día libre cuando desee entre una semana antes y una semana después de su cumpleaños siendo mutuamente acordado con el Empleador. Sin embargo, solo un (1) Empleado puede estar fuera en un día dado y en caso de que el cumpleaños caiga en sábado, domingo o en día festivo, el Empleado puede tomar otro día libre pagado.
- 27.3 \*\* Con respecto al día libre flotante, el Empleador pondrá una lista de días libres flotantes durante el período de Noviembre y Diciembre de cada año y los Empleados deberán escoger su día libre flotante de acuerdo a su antigüedad. Si el Empleado no selecciona como se ha expuesto arriba, el Empleado deberá darle al Empleador de menos dos (2) semanas de anticipación a la fecha vigente de su día libre flotante. Sin embargo, aquellos Empleados que escojan un día libre flotante durante el período indicado deberán tener preferencia sin tomar en cuenta su antigüedad. Después que el Empleador haya aprobado un día libre flotante, el Empleador no podrá cambiar el día libre flotante sin una aprobación por escrito del Empleado. Con un aviso de menos de dos (2) semanas, el Empleador puede a su discreción otorgar el día libre flotante.
- 27.4 Todos los Empleados regulares del Empleador que estén en la nómina del Empleador durante la semana en que caiga uno de los días festivos mencionados arriba, y quien haya trabajado todas las horas de trabajo programadas por su Empleador, y el día laboral después del día festivo deberá ser pagado a razón de su pago diario por esos días festivos aunque ningún trabajo se haya rendido en ese día. Si se ha programado trabajo en un sábado anterior a la semana festiva, se considerará como parte de esa semana laboral festiva para que el empleado sea elegible a recibir pago por día festivo. Los Empleados no deberán perder sus beneficios por día festivo cuando haya circunstancias extenuantes que estén fuera de su control y no se puedan reportar a trabajar. En caso de enfermedad propia o enfermedad de su cónyuge o hijo, se requerirá un comprobante del doctor.



- 27.5 Los Empleados que trabajen por hora se les pagará por el tiempo no trabajado en cualquiera de los días festivos antes mencionados basándose en ocho (8) horas (por una semana laboral “5/40”) o diez (10) horas (por una semana laboral “4/40”) a razón de la tarifa de su clasificación por semana.
- 27.6 Cuando las horas de trabajo en un día festivo y en domingos inmediatamente antes o después del día festivo sean menos de cuatro (4) horas, la cantidad de compensación que se pagará a los Empleados cubiertos por éste no será menos de cuatro (4) horas a razón de una y media (1½) veces la tarifa de su clasificación de pago en adición a su pago por día festivo. Los Empleados que trabajen sobre cuatro (4) horas pero menos de seis (6) horas se les pagará por seis (6) horas a razón de una y media (1½) veces la tarifa de su clasificación por el día en adición a su pago por día festivo. Los Empleados que trabajen sobre seis (6) horas pero menos de ocho (8) horas se les pagará por ocho (8) horas a razón de una y media (1½) veces la tarifa de su clasificación por el día en adición a su pago por día festivo.
- 27.7 En las semanas que caiga un día festivo, treinta (30) horas (por una semana laboral “4/40”) o treinta y dos (32) horas (por una semana laboral “5/40”) constituirá la semana laboral. Cualquier tiempo trabajado en exceso de ocho (8) o diez (10) horas en un (1) día o treinta (30) o treinta y dos (32) horas en una semana festiva, será pagado a razón de una y media veces (1½) de la tarifa de en esa clasificación, además está estipulado que a todos los Empleados se les pagará por los días festivos aquí dentro especificados.
- 27.8 El Empleador puede declara el viernes, antes de un día festivo en sábado, como día que no se trabaje. El pago por día festivo se basará en el número de horas de un día laboral ordinario (ocho (8) horas (por semana laboral “5/40”) o diez (10) horas (por semana laboral “4/40”).
- 27.9 Cuando uno (1) de los días festivos antes mencionados caiga en sábado, el cual sea fuera de la semana laboral ordinaria, con todo tal día festivo deberá ser pagado al Empleado cubierto por el presente a razón de su tarifa de clasificación de pago y cuarenta (40) horas deberán constituir la semana laboral en su clasificación de pago.
- 27.10 Cuando uno de los días festivos antes mencionados caiga en sábado, y al Empleado cubierto por el presente se le requiera que trabaje deberá recibir pago de tiempo extra a razón de una y media (1½) veces la tarifa de su clasificación de pago en adición a su pago por día festivo.
- 27.11 Cuando alguno de los días festivos nombrados arriba caigan en domingo, el lunes siguiente será observado como día festivo.
- 27.12 El trabajo en día festivo será voluntario. El empleador publicará para voluntarios una semana antes del día festivo, si no hay suficientes voluntarios la compañía irá por menos señoría.

## **SECCIÓN 28. - VACACIONES**

- 28.1 Todos los Empleados cubiertos por este Acuerdo quienes han estado empleados por el Empleador por un (1) año desde la fecha de empleo del Empleado, y en cada fecha de aniversario de empleo subsiguiente, deberán haber ganado y deberán recibir una (1) semana (cuarenta [40] horas) de vacación pagada. El pago de vacación se pagará a razón de la tarifa de la clasificación del Empleado por el período en el cual se ganó la vacación.

- 28.2 Todos los Empleados quienes han estado empleados por el Empleador por tres (3) años desde la fecha de empleo del Empleado, y en cada fecha de aniversario de empleo subsiguiente, deberán haber ganado y deberán recibir dos (2) semanas (ochenta [80] horas) de vacación pagada. El pago de vacación se pagará a razón de la tarifa de la clasificación del Empleado por el período en el cual se ganó la vacación.
- 28.3 Todos los Empleados quienes han estado empleados por el Empleador por siete (7) años desde la fecha de empleo del Empleado, y en cada fecha de aniversario de empleo subsiguiente, deberán haber ganado y deberán recibir tres (3) semanas (ciento veinte [120] horas) de vacación pagada. El pago de vacación se pagará a razón de la tarifa de la clasificación del Empleado por el período en el cual se ganó la vacación.
- 28.4 Todos los Empleados quienes han estado empleados por el Empleador por catorce (14) años desde la fecha de empleo del Empleado, y en cada fecha de aniversario de empleo subsiguiente, deberán haber ganado y deberán recibir cuatro (4) semanas (ciento sesenta [160] horas) de vacación pagada. El pago de vacación se pagará a razón de la tarifa de la clasificación del Empleado por el período en el cual se ganó la vacación.
- 28.5 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.

- 28.6 Dar pago en lugar de vacación no se otorgará sin el acuerdo mutuo entre el Sindicato y el Empleador.
- 28.7 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. Las vacaciones pueden

tomarse en cualquier tiempo durante el año civil, sin embargo, no podrá más de un (1) Empleado tomar vacaciones al mismo tiempo sin la aprobación previa del Empleador. Cualquier cambio al itinerario de vacaciones publicado debe hacerse con el consentimiento del Empleador. La respuesta a la solicitud de vacaciones se dará en un plazo de cinco días hábiles.

- 28.8 Los Empleados regulares de medio tiempo cubiertos por el presente estarán cubiertos por todas las condiciones declaradas en este Acuerdo para los Empleados regulares de tiempo completo cubiertos por el presente. Los días festivos y las vacaciones serán calculadas a base de prorrata. Cuando uno (1) de los días festivos especificados caiga en un día en el cual un Empleado regular de medio tiempo cubierto por el presente esté programado para trabajar, entonces se le pagará por las horas que normalmente hubiese trabajado en ese día, aunque no haya trabajado.
- 28.9 Las ausencias a causa de un accidente industrial y/o una enfermedad industrial serán considerados como tiempo trabajado al determinar antigüedad, vacación, indemnización y cualquier otro beneficio contractual ganado conforme al presente.
- 28.10 Además está estipulado que el Empleado tiene derecho a veinte (20) días laborales de excedencia sin perder su derecho a vacaciones, siempre y cuando el Empleado tenga una razón legítima y verdadera para requerir esta excedencia.
- 28.11 A los Empleados que han ganado vacaciones se les pagará por adelantado en cuanto empiece su período de vacaciones.
- 28.12 Ningún día festivo será incluido en el tiempo actual de vacaciones cuando se cuenten los días. Si cae un día festivo durante el período de vacación, el Empleado tiene la opción de recibir pago por un día extra o de recibir un día extra con su vacación.

## **SECCIÓN 29. - ENFERMEDAD Y EXCEDENCIA**

- 29.1 El Empleado no perderá su antigüedad si se ausenta a causa de una enfermedad o accidente por períodos más cortos de los que se demuestran abajo:
- Después de un (1) año de servicio continuo, noventa (90) días laborales.
- Después de cinco (5) años de servicio continuo, ciento veinte (120) días laborales.
- Después de quince (15) años de servicio continuo, ciento cincuenta (150) días laborales.
- Después de veinte (20) años de servicio continuo, doscientos diez (210) días laborales.
- 29.2 Ningún Empleado acumulará beneficio de vacación después de treinta (30) días laborales consecutivos de ausencia.
- 29.3 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 mostrados arriba.

- 29.4 Un Empleado que se ausenta a causa de un accidente industrial y/o enfermedad deberá retener su antigüedad anterior para que se le vuelva a contratar y para vacaciones futuras, pero no acumulará ninguna vacación o beneficios por días festivos, otros que no sean los ya estipulados en la Sección 29.1.
- 29.5 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 fe 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. Una excedencia debe ser personalmente requerida por el Empleado dos (2) semanas antes de ser necesitada, excepto en casos de emergencia o servicio de jurado donde el Empleado no haya recibido dos (2) semanas de anticipación por el tribunal. En caso de emergencia el Empleado, o un miembro cercano de su familia deben personalmente llamar al gerente de la planta y dar una explicación del tiempo requerido. La falta de, ya sea de requerir una excedencia en persona o de reportar una emergencia al gerente de la planta dentro de veinte y cuatro (24) horas de la emergencia que le ha evitado ir a trabajar, o la falta de proporcionar una verificación verdadera de la emergencia al regresar de la emergencia resultará en un despido inmediato. Una emergencia verdadera estará limitada a fallecimiento de un familiar cercano (madre, padre, cónyuge, hijo, suegra, suegro, hermanos) o una hospitalización de emergencia del Empleado únicamente. La notificación debe dársele al gerente de la planta, no al personal de la oficina, ni a otro Empleado. Si el Empleado está hospitalizado y no puede llamar a la gerencia dentro de veinte y cuatro (24) horas, entonces él o ella o un familiar del empleado deben hacerlo tan pronto como le sea posible con una verificación del doctor que lo está atendiendo. La falta de cumplir con los requisitos mencionados arriba se interpretará como un abandono del Empleado.
- 29.6 Incapacidad causada por 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 la Sección 29.1 de arriba.
- 29.7 Las estipulaciones de esta Sección, 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.
- 29.8 Los Empleados cubiertos por este contrato serán elegibles a un permiso para atender asuntos del Sindicato. Las peticiones de tales permisos deberán hacerse por escrito a la gerencia dos (2) semanas antes de tal ausencia. Tales permisos no podrán excederse de ciento veinte (120) días. Para que un Empleado haya obtenido tal permiso debe haberse acordado mutuamente por el Empleador y el Sindicato. Durante tal permiso el Empleador continuará con la antigüedad del empleado ausente y con la acumulación de beneficios basados en su antigüedad.
- El Empleador no tendrá la obligación de pagar salarios ni dar las contribuciones de los beneficios suplementarios durante tal ausencia, y deberá recibir crédito por cualquier día por enfermedad que el Sindicato le pague al empleado por enfermedad durante el permiso especial, esto se aplicará en contra de cualquier pago por enfermedad que se le requiera al Empleador que pague durante su ausencia.
- 29.9 La Compañía cumplirá con la Ley de Asociaciones de la Escuela Familiar de California.

### **SECCIÓN 30. - ANTIGÜEDAD**

30.1 La antigüedad estará basada en el tiempo de empleo continuo 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 a la antigüedad siempre y cuando el empleado con mayor antigüedad esté capacitado para cumplir con las normas de asignación dentro de la sub-clasificación de cada clasificación.

30.2 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 los días civiles después de haberlo suspendido temporalmente;

Hasta 180 días de empleo	90 días
180 días – 1 año de empleo	180 días
1 año – 5 años de empleo	270 días
Más de 5 años de empleo	365 días

4. se ausenta por más de los días laborales mencionados en la Sección 29.1.
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 30.2.3 de arriba; ó
6. se ausenta del trabajo 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, esto se tomará en consideración por el Empleador antes de que tome cualquier acción.

30.3 En todos los casos de suspensión temporal y cuando se llame de regreso al personal el siguiente factor será considerado:

1. Conocimiento, capacidad, eficacia en el trabajo;
2. Buena condición física para el trabajo; y
3. Lاپso de antigüedad.

### **SECCIÓN 31. - TRASLADOS**

31.1 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. A los Empleados que se le traslade a una clasificación más baja, día tras día, no sufrirán una reducción de la tarifa de su clasificación regular.

- 31.2 Cuando sea que un Empleado trabaje dentro de las obligaciones de más de una (1) clasificación en exceso de una (1) hora en un (1) día cualquiera, a tal Empleado se le clasificará y pagará por ese día bajo la clasificación que paga la tarifa más alta. A los Empleados que se les traslade permanentemente a otra clasificación se les notificará por escrito indicando la razón por tal traslado y el pago será de acuerdo a la tarifa de esa clasificación.
- 31.3 Cuando ocurra una vacante en una planta, 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 dos (2) días, 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. Conocimiento, capacidad, eficacia en el trabajo;
  2. Buena condición física para el trabajo; y
  3. Lapso de antigüedad.
- 31.4 Lista de interés. El Empleador reconoce el deseo de sus empleados de tomar las oportunidades para ascender como 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 serán 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. Cada uno de esos puestos llevarán adjunto una lista de las calificaciones 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 dos (2) semanas. 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 dos (2) semanas 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.

## **SECCIÓN 32. - PROCEDIMIENTO DE AGRAVIO**

- 32.1 Este procedimiento de queja será aplicable a todas las disputas entre las partes.
- A. 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.

- B. 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.
- C. Si el Gerente de la Planta y el Representante del Sindicato fallan en resolver la disputa, entonces deberá ser sometido a Recursos Humanos para intentar resolver la disputa.
- D. 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.
- E. Si no se ha dispuesto del agravio durante la audiencia con el Mediador, 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 uno (1) árbitro.
- F. 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.
- G. 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.
- H. 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.
- I. 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.
- J. Las decisiones pendientes a cualquier pregunta que se refiera este trabajo del Procedimiento de Agravio deberá continuar de acuerdo a las estipulaciones de este Acuerdo.

### **SECCIÓN 33. - NO HUELGA NI CIERRE PATRONAL**

- 33.1 A. 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.
- B. 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.
- C. 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.

- D. No obstante lo antedicho, los empleados pueden reconocer una formación de piquete laboral en alguna instalación de Mission Linen Supply donde tal formación de piquete laboral se haya establecido por los empleados representados por el gremio *International Brotherhood of Teamsters* cuya huelga esté autorizada y sea legal en ese establecimiento y donde no haya un acuerdo de negociaciones colectivo vigente entre el gremio *International Brotherhood of Teamsters* y Mission Linen Supply en esa instalación o donde el trabajo bajo huelga de otra instalación se haya movido a la instalación cubierta por este acuerdo.

## **SECCIÓN 34. - SEGUROS MÉDICO, DE VIDA, DENTAL, RECETAS MÉDICAS Y VISIÓN**

### **Plantas #0100, #0400, #1400, #2400, #2600**

- 34.1 Efectivo 1ero de Junio, 2022, el Empleador deberá contribuir al fideicomiso de salud y bienestar (*Welfare Trust Fund*) la cantidad de quinientos treinta y cinco dólares (\$535.00) por mes por cada Empleado elegible para proveer beneficios médicos, hospitalización, de vida, dental, receta médica y visión del cual dieciséis dólares y cincuenta centavos (\$17.00) por semana deberán ser pagados por cada Empleado elegible bajo deducción de nómina.
- 34.2 Efectivo 1ero de Junio, 2023, el Empleador deberá contribuir al fideicomiso de salud y bienestar (*Welfare Trust Fund*) la cantidad de quinientos treinta y cinco dólares (\$535.00) por mes por cada Empleado elegible para proveer beneficios médicos, hospitalización, de vida, dental, receta médica y visión del cual dieciséis dólares y cincuenta centavos (\$17.00) por semana deberán ser pagados por cada Empleado elegible bajo deducción de nómina.
- 34.3 Efectivo 1ero de Junio, 2024, el Empleador deberá contribuir al fideicomiso de salud y bienestar (*Welfare Trust Fund*) la cantidad de quinientos treinta y cinco dólares (\$535.00) por mes por cada Empleado elegible para proveer beneficios médicos, hospitalización, de vida, dental, receta médica y visión del cual dieciséis dólares y cincuenta centavos (\$17.00) por semana deberán ser pagados por cada Empleado elegible bajo deducción de nómina.
- 34.4 Efectivo 1ero de Junio, 2025, el Empleador deberá contribuir al fideicomiso de salud y bienestar (*Welfare Trust Fund*) la cantidad de quinientos treinta y cinco dólares (\$535.00) por mes por cada Empleado elegible para proveer beneficios médicos, hospitalización, de vida, dental, receta médica y visión del cual dieciséis dólares y cincuenta centavos (\$17.00) por semana deberán ser pagados por cada Empleado elegible bajo deducción de nómina.
- 34.5 El Empleador será responsable por cualquier beneficio que hubiera devengado a un Empleado si el Empleador no hace los pagos para un Empleado aquí proporcionado.

## **SECCIÓN 35. - PLAN DE JUBILACIÓN**

- 35.1 En 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.

### **SECCIÓN 36. - ESTIPULACIONES GENERALES APLICABLES A LOS FIDEICOMISOS Y PROCEDIMIENTOS DE MOROSIDAD**

- 36.1 Cada Empleado que esté limitado por este Acuerdo deberá cumplir y estar limitado por 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.
- 36.2 Con respecto a un Empleado elegible cuyas contribuciones sean requeridas, se define como:
- 1) Un Empleado cubierto por este Acuerdo quien fue empleado por el Empleador el primer (1er) día laboral del mes civil precedente y quien ha estado en la nómina un mes civil completo incluyendo el primer (1er) día laboral del mes;
  - 2) Cualquier Empleado cubierto por este Acuerdo quien han sido elegible para recibir beneficios del fideicomiso de salud y bienestar o un participante elegible de National Retirement Fund (NRF) dentro de un lapso de seis (6) meses anteriores a su fecha de contratación; los pagos a nombre de tal Empleado se vencerán el primer (1er) día laboral del mes siguiente o coincidente a su fecha de contratación.
- 36.3 Las contribuciones del fideicomiso (junto con los reportes proporcionados por los fideicomisos con tal propósito) 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.
- 36.4 Las contribuciones deberán enviarse a más tardar el décimo (10o) día del mes por el cual se vence el pago. Los pagos que no se hayan recibido por completo para el veinteavo (20o) día del mes deberán considerarse morosos y sujetos a una cantidad igual a la cantidad mayor de interés sobre las contribuciones impagadas utilizando la tasa 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 al 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 cualquier porción de ello, en algunos casos en particular donde haya una buena causa que sea satisfactoria para los fiduciarios.
- 36.5 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 impagadas; al interés sobre las contribuciones impagadas 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.
- 36.6 Al requerirlo 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 haya dado las contribuciones requeridas. En caso de que los Fiduciarios determinen que el

Empleador no haya dado las contribuciones requeridas, los Fiduciarios le fijarán al Empleador el costo de la auditoría.

- 36.7 En caso de que el Empleador no aporte las contribuciones cuando estas se venzan, los Fiduciarios deberán tomar cualquier acción que consideren apropiada. Si el Empleador está moroso en su pago de contribuciones, el Sindicato puede, después de setenta y dos (72) horas de haberle avisado 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, a pesar de cualquier otra cláusula de este Acuerdo.

### **SECCIÓN 37. - PERMISO POR ENFERMEDAD**

- 37.1 A los nuevos empleados se les concederán 24 horas de pago por enfermedad a contratación, que podrán utilizarse a partir del día 91 de empleo. Las primeras 24 horas de pago por enfermedad serán designadas como protegidas por la Ley de Familias Saludables, Lugares de Trabajo, Familias Saludables de 2014 (AB1522).

Después de su primer aniversario, la acumulación de pago por enfermedad de un empleado se llevará hasta 24 horas. A partir de entonces, los empleados recibirán 40 horas de pago por enfermedad cada año de aniversario.

Excepto en lo que se aplica al plan médica y familiar estatal y federal protegida, se requerirá una nota médica bajo los siguientes escenarios:

Después de tres días colectivos de ausencia en un período de 12 meses predicado por la fecha de contratación del empleado.

Los empleados son responsables de proporcionar un aviso por adelantado cuando se ausentarán del trabajo. La Compañía proporcionará dos (2) números, un número principal y un número de respaldo, para que el empleado llame. Si el empleado no puede ponerse en contacto con un administrador en el número principal, el empleado debe dejar un mensaje de voz y llamar al número de copia de seguridad. Si el empleado no puede comunicarse con un gerente en el número de copia de seguridad, debe dejar un mensaje de voz y se considerará que ha cumplido con el requisito de notificación, siempre que el intento haya estado al menos una (1) hora antes de la hora de inicio programada. Los empleados son responsables de obtener los números primarios y de respaldo, que se publicarán en la planta. Cualquier otra forma de notificación no será aceptable. La falta de notificación previa, excepto cuando dicha notificación no sea posible debido a la incapacidad física, puede resultar en la denegación de pago por enfermedad y posibles medidas correctivas.

El empleador también se compromete a cumplir con cualquier regulación estatal y/o federal sobre ausencias por enfermedad pagada, ausencia de actividades escolares, discapacidad del embarazo y ausencia familiar y médica.

- 37.2 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 si no hubiese ocurrido la incapacidad. La condición incluida del tiempo que se debe esperar antes de que empiece el pago por enfermedad

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

- 37.3 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.
- 37.4 Para poder efectuarse la integración con el beneficio por incapacidad (*U.C.D*), todos los permisos por enfermedad se dividirán entre días de enfermedad ganados a horas y tales permisos por enfermedad serán utilizados y retenidos como horas de permiso por enfermedad.
- 37.5 El permiso por enfermedad no utilizado en el curso de un (1) año se acumulará año tras año hasta un máximo de trescientas veinte (320) horas.
- 37.6 El Empleado deberá recibir la tarifa de pago en su clasificación por las horas acumuladas sobre trescientas veinte (320) horas basándose en la siguiente escala:
1. Primer (1er) año del Acuerdo, sesenta (60%) por ciento a razón de la tarifa ordinaria de pago por todas las horas acumuladas sobre trescientas veinte (320) horas.
  2. Segundo (2do) año del Acuerdo, sesenta (60%) por ciento a razón de la tarifa ordinaria de pago por todas las horas acumuladas sobre trescientas veinte (320) horas.
  3. Tercer (3er) año del Acuerdo, sesenta (60%) por ciento a razón de la tarifa ordinaria de pago por todas las horas acumuladas sobre trescientas veinte (320) horas.

### **SECCIÓN 38. - NORMAS DE TRABAJO**

- 38.1 Las normas y reglamentos para el funcionamiento del negocio, tales como las que el Empleador considere necesarias y apropiadas, las cuales no tengan ningún conflicto con los términos de este Acuerdo, deberán ser observadas por todos los Empleados. Las normas nuevas y/o los cambios a las normas existentes no entrarán en vigor hasta que pasen siete (7) días después de que se hayan publicado con una copia enviada al Sindicato. Tales normas y reglamentos deberán publicarse en un lugar visible por el Empleador o pueden ser entregadas a los Empleados en un manual impreso.

### **SECCIÓN 39. - INSPECCIÓN DE REGISTROS**

- 39.1 Si resulta alguna controversia o queja con respecto a los salarios, horas o por cualquier otra compensación de un Empleado, el Empleador deberá someter el original y cualquier otro registro necesario al caso en conflicto incluyendo una lista de Empleados, a un representante autorizado del

Sindicato para su verificación durante las horas laborales del Empleador, dentro de las instalaciones del Empleador dentro de cinco (5) días después de haberse recibido la petición.

#### **SECCIÓN 40. - SUCESOES**

- 40.1 Si el Empleador vende, asigna o de otra manera traslada la planta, el Empleador deberá esforzarse de buena fe para hacer que el comprador o cesionario adopte este Acuerdo.

#### **SECCIÓN 41. - SALARIOS**

- 41.1 **ESCALAS:** La escala de salarios va adjunta como Escala “A”
- 41.2 **TARIFAS PERSONALIZADAS:** Todas las tarifas personalizadas deberán recibir el aumento negociado completo.
- 41.3 **JEFE LAVADOR – JEFE DISTRIBUIDOR:** Cuando haya más de un (1) lavador y distribuidor empleado, uno (1) de cada clasificación deberá ser designado como jefe lavador ó jefe distribuidor y deberá recibir el salario designado en este Acuerdo.
- 41.4 Cuando haya más de un (1) lavador empleado, deberá designarse uno (1) de cada turno como Jefe Lavador y deberá recibir el salario designado en este Acuerdo.
- 41.5 **NO REDUCCIÓN DE SALARIOS:** Ningún Empleado que esté cubierto por el presente en dicha lavandería, quien anteriormente a la ejecución de este Acuerdo estaba recibiendo una tarifa más alta a la designada en las Escalas contenidas en este, por la misma clase de trabajo que él o ella estaba rindiendo, deberá sufrir ninguna reducción de salario o de horas mínimas de empleo bajo el negocio o a causa de haber adoptado este Acuerdo.
- 41.6 Las escalas de las clasificaciones de trabajo y de salarios expuestos en las Escalas de Salarios cubren las clasificaciones de trabajo vigentes al tiempo de la ejecución de este Acuerdo. En caso de que el Empleador encuentre que sea necesario o conveniente crear puestos nuevos, se negociará una tarifa apropiada entre el Empleador y el Sindicato.
- 41.7 **AUMENTOS INCENTIVOS:** Bajo todas las escalas aquí designadas, todos los Empleados que estén cubiertos por éste que trabajen por pieza, bajo tarifas incentivas, o bajo cualquier otro plan, deberán recibir un aumento agregado a su trabajo por pieza, tarifa incentiva, o a cualquier otro plan, igual a la cantidad agregada a la tarifa de la Escala de Salarios, y tal aumento se verá reflejado en la determinación del método de pago para que todos los que estén cubiertos por éste reciban un aumento por toda la producción donde la productividad es la base de sus ingresos, y todos los empleados cubiertos por éste donde su base sea trabajar por hora deberán recibir el aumento designado por todas las horas trabajadas.
- 41.8 El término ‘forma de pago incentivo’ utilizado con respecto a este Acuerdo se refiere al trabajo por pieza, bonificaciones e incentivos basados en productividad.
- 41.9 Las normas de los incentivos y/o tarifas utilizadas como un factor del salario, y debidamente establecidas y aprobadas anteriormente a este Acuerdo, deberán continuar vigentes a menos que hayan cambiado por un acuerdo expreso entre el Empleador y el Sindicato, en su entereza o en parte.
- 41.10 La instalación y el uso de cualquier tipo de plan incentivo puede ser expresamente establecido únicamente por el acuerdo por escrito del Empleador y del Sindicato.

- 41.11 Todos los planes o sistemas incentivos deben hacerse en conformidad a las “NORMAS Y REGLAMENTOS DE LOS PLANES INCENTIVOS” adheridos a éste como parte de este Acuerdo. “Todos los planes incentivos” quiere decir planes o sistemas incentivos que hayan sido utilizados o establecidos anteriormente a este Acuerdo, o instalados y utilizados durante la tenencia de este Acuerdo, al ser expresamente autorizados por escrito.
- 41.12 Ningún plan o sistema incentivo deberá, de ninguna manera, reducir o impedir las tarifas por hora de las clasificaciones contenidas en este Acuerdo, como el único factor para determinar un salario justo por un día de trabajo.
- 41.13 **PERSONA LÍDER:** Cuando el Empleador designa a un Empleado como Persona Líder, recibirán \$ 0.50 por hora más que su tarifa de clasificación. Los empleados que actualmente ganan por encima de la tasa de líder mantendrán su tasa de líder actual.

#### **SECCIÓN 42. - PERMISO POR FUNERAL**

- 42.1 A los Empleados se les otorgarán tres (3) días pagados de permiso para atender el funeral de un familiar cercano. Se otorgarán otros dos (2) días sin pagar para asistir a un funeral que esté a más de 500 millas de distancia. Familiar cercano se define como madre, padre, cónyuge, hijos, hermanos y hermanas, suegra o suegro, abuelos, nietos y los socios domésticos ser definidos como esas personas listaron legalmente según la ley del estado de California y listaron como un dependiente en el seguro de empleados.
- 42.2 Si un compañero de trabajo fallece; La Compañía hará un intento razonable de acomodar a los trabajadores para que asistan a los servicios.

#### **SECCIÓN 43. - JURADO**

- 43.1 Los empleados serán pagaron hasta tres (3) días del deber del jurado. La nota oficial será sometida al Empleador antes de tal hoja para ser otorgado.

#### **SECCIÓN 44. - DIVERSIDAD ÉTNICA Y CULTURAL**

- 44.1 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.
- 44.2 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 ya esté en el establecimiento al tiempo de requerir su ayuda.
- 44.3 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 despidan 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 29.1 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 semanas, tendrá derecho a cualquier puesto vacante de su elección para el que esté calificado o a 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.

- 44.4 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.

- 44.5 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 INS o el Departamento de Estado de los Estados Unidos con respecto a inmigración o estatus de ciudadanía del empleado, cónyuge, hijo o padre. El Empleador puede requerir prueba del nombramiento y prueba de la relación familiar.

- 44.6 (a) El Empleador no requerirá de los trabajadores o solicitantes ninguna información o documentos de empleo con respecto a su estado migratorio excepto como sea requerido por la ley.
- (b) El Empleador no divulgará ninguna información con respecto 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.

## **SECCIÓN 45. - RESPETO Y DIGNIDAD**

- 45.1 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 la hostigación por parte de los trabajadores, gerentes o supervisores. 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 un representante del Sindicato 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 de falta de respeto deberán estar sujetos al procedimiento de agravio y arbitraje.

## **SECCIÓN 46. - COMITÉ CONJUNTO LABORAL-ADMINISTRATIVO**

- 46.1 Estará establecido un comité conjunto laboral-administrativo (*Joint Labor-Management Committee*). Los miembros permanentes de este comité deberán ser representantes del Sindicato Local y del Empleador.
- 46.2 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 de Negociaciones Colectivo, ni tomar ninguna de sus decisiones obligatorias bajo ambas partes cubiertas por este Acuerdo de Negociaciones Colectivo. Los temas que se pueden discutir incluyen pero no están limitados a temas de salud, temas de seguridad, y temas sobre respeto y dignidad.

## **SECCIÓN 47. - USERRA**

- 47.1 El Empleador acuerda cumplir con USERRA.

## **SECCIÓN 48. - CAMBIOS EN LA LEY**

- 48.1 Las Partes acuerdan que, en el caso de un cambio en la ley local, ciudad, estatal o federal que modifique, cambie o de otra manera pueda afectar los términos o condiciones de empleo establecidos en este convenio colectivo, las Partes se reunirán para discutir Cómo el cambio afecta los términos o condiciones del Acuerdo. Queda entendido que en ningún caso se permitirá que tal cambio en la ley aumente o quite los derechos y privilegios otorgados bajo este Acuerdo y que las partes harán los ajustes apropiados en los términos de este Acuerdo para lograr tal resultado. Cualquiera de las partes puede volver a abrir el Acuerdo para las negociaciones sólo en los términos afectados por el cambio en las leyes locales, municipales, estatales o federales. La cláusula No Strike no se aplicará a ninguna reapertura.

## **SECCIÓN 49. - CLÁUSULA GENERAL DE AHORRO**

- 49.1 Es la intención de las partes de cumplir con todos los estatutos federales y estatales aplicables que cubren el tema del presente Acuerdo. Si alguna disposición de este Contrato se determina que es contraria a cualquier ley federal o estatal, todas las demás disposiciones de este Acuerdo permanecerán en vigor y efecto, y las sustituciones de la disposición o disposiciones inválidas serán negociadas inmediatamente.

## **SECCION 50. - DISCRIMINACIÓN**

- 50.1 El empleador ofrece igualdad de oportunidades de empleo a todos los empleados y solicitantes de empleo sin consideración de raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen nacional, edad, discapacidad, información genética, estado civil, amnistía, estatutos como un veterano cubierto de acuerdo con las leyes federales, estatales y locales aplicables. El Empleador cumple con las leyes estatales y locales aplicables que rigen la no discriminación en el empleo en todos los lugares en los que la empresa tiene instalaciones. Esta política aplica a todos los términos y condiciones de empleo, incluyendo, pero no limitado a, la contratación, colocación,

promoción, terminación, descanso, reinstalación, y la transferencia, las ausencias, la compensación y la capacitación.

50.2 El Empleador prohíbe expresamente cualquier forma de acoso ilegal a los empleados basado en raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen nacional, edad, información genética, discapacidad o condición de veterano. No se tolera la interferencia indebida con la capacidad de los empleados del Empleador para realizar sus deberes de trabajo esperados.

**SECCIÓN 51. - DURACIÓN DEL ACUERDO**

50.1 PERÍODO CUBIERTO: Este Acuerdo deberá entrar en vigor a partir de diciembre 31, 2022, y permanecerá vigente hasta e incluyendo diciembre 31, 2025, y de allí en adelante año tras año, a menos 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 este Acuerdo en la fecha de vencimiento. La falta de cualquiera de las partes de dar un aviso por escrito se considerará como un consentimiento definitivo y automático para renovar el Acuerdo por un período de un (1) año después de cualquier fecha de vencimiento que se haya fijado arriba.

MISSION LINEN SUPPLY

Por:

\_\_\_\_\_  
Sean Hearn, Director de Relaciones Laborales

\_\_\_\_\_  
Fecha

Local 52, Western States Regional Joint Board

Por:

\_\_\_\_\_  
Maria Rivera, Gerente Regional

\_\_\_\_\_  
Fecha



## ESCALA DE SALARIOS

### MISSION LINEN SUPPLY #0100, #0400, #1400, #2400, #2600

<b>CLASIFICACIONES</b>	<b><u>1/1/22</u></b>	<b><u>Tras la ratificación</u></b>	<b><u>1/1/24</u></b>	<b><u>1/1/25</u></b>
<b><u>GRUPO I</u></b>				
Jefe de Lavado	\$16.16	\$17.41	\$17.91	\$18.31
Lavador/Industrial				
Combinación de Lavador/ Lavado en Seco	\$15.65	\$16.90	\$17.40	\$17.80
Extractor/Jalador-Cargador/ Tambor giratorio pesado	\$15.65	\$16.90	\$17.40	\$17.80
	\$15.52	\$16.77	\$17.27	\$17.67
<b><u>GRUPO II</u></b>				
Alteraciones	\$15.25	\$16.50	\$17.00	\$17.40
Operador de Planchado	\$15.26	\$16.51	\$17.01	\$17.41
Contador/Amarrador	\$15.26	\$16.51	\$17.01	\$17.41
Marcador/Distribuidor				
Bodega	\$15.26	\$16.51	\$17.01	\$17.41
Utilidad	\$15.26	\$16.51	\$17.01	\$17.41
<b><u>GRUPO III</u></b>				
FWI- Avanzar/Doblar/Acomodar/				
Sacudidor/Separador	\$15.16	\$16.41	\$16.91	\$17.31
Hotel-Motel Separador por tipo	\$15.16	\$16.41	\$16.91	\$17.31
Remendador	\$15.16	\$16.41	\$16.91	\$17.31
Tier on Ironer	\$15.16	\$16.41	\$16.91	\$17.31
Sorteo de Soil	\$15.16	\$16.51	\$17.01	\$17.41
Acomodador del planchador	\$15.16	\$16.41	\$16.91	\$17.31
Conserje	\$15.16	\$16.41	\$16.91	\$17.31

La tasa de salario mínimo será de veinte a cinco centavos (\$.25) por hora por encima del salario mínimo estatal o federal, lo que sea mayor.

A los Empleados de nuevo ingreso se le pagará el ochenta (80%) por ciento de la tarifa de su clasificación por los primeros dos (2) meses de empleo; y el noventa por ciento (90%) de la tarifa de su clasificación por el tercero (3ro), cuarto (4o), quinto (5o) y sexto (6o) mes de empleo. Después de seis (6) meses de empleo, el Empleado recibirá la tarifa de su clasificación.

Se acuerda y comprende que las tarifas nuevas de pago de los empleados aumentarán como un porcentaje de cada incremento general que se ha negociación en este Acuerdo. Ningún Empleado actual perderá su trabajo a causa de las tarifas de antigüedad indicadas en las Escalas de Salarios de arriba.

Más de diez (10) años de empleo continuo:	\$0.10 por hora
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

**WAGE SCALES  
MISSION LINEN SUPPLY #26**

Los Empleados de nuevo ingreso se definen como un Empleado que no ha estado previamente cubierto por este Acuerdo dentro de un período de doce (12) meses después de haber terminado su empleo con un Empleador cubierto.

A los Empleados contratados después de la ratificación de este Acuerdo se les pagará de acuerdo a la escala de salarios indicada abajo, sujetos a lo siguiente:

\*POR LOS PRIMEROS DOS (2) MESES DE EMPLEO: A los empleados de nuevo ingreso se les pagará el ochenta (80%) por ciento de la tarifa en su clasificación.

\* POR EL TERCERO, CUARTO, QUINTO Y SEXTO MES DE EMPLEO: A los empleados de nuevo ingreso se les pagará el noventa (90%) por ciento de la tarifa en su clasificación. Después de seis (6) meses de empleo, el Empleado recibirá la tarifa en su clasificación.

\* La tarifa mínima de sueldo deberá ser de veinte y cinco (\$.25) centavos por hora sobre la tarifa mínima de sueldo Estatal y Federal, lo que sea mayor.

**TARIFA VIGENTE DE SALARIOS, POR HORA**

<b>CLASIFICACIONES</b>	<b><u>1/1/22</u></b>	<b><u>1.25 Tras la ratificación</u></b>	<b><u>\$0.50 1/1/24</u></b>	<b><u>\$0.40 1/1/25</u></b>
<b><u>GRUPO I</u></b>				
Jefe de Lavado	\$16.16	\$17.41	\$17.91	\$18.31
Lavador/Industrial				
Combinación de Lavador/ Lavado en Seco	\$15.65	\$16.90	\$17.40	\$17.80
Extractor/Jalador-Cargador/ Tambor giratorio pesado	\$15.65	\$16.90	\$17.40	\$17.80
	\$15.52	\$16.77	\$17.27	\$17.67
<b><u>GRUPO II</u></b>				
Alteraciones	\$15.25	\$16.50	\$17.00	\$17.40
Operador de Planchado	\$15.26	\$16.51	\$17.01	\$17.41
Contador/Amarrador	\$15.26	\$16.51	\$17.01	\$17.41
Marcador/Distribuidor				
Bodega	\$15.26	\$16.51	\$17.01	\$17.41
Utilidad	\$15.26	\$16.51	\$17.01	\$17.41
<b><u>GRUPO III</u></b>				
FWI- Avanzar/Doblar/Acomodar/ Sacudidor/Separador	\$15.16	\$16.41	\$16.91	\$17.31
Hotel-Motel Separador por tipo	\$15.16	\$16.41	\$16.91	\$17.31
Remendador	\$15.16	\$16.41	\$16.91	\$17.31
Tier on Ironer	\$15.16	\$16.41	\$16.91	\$17.31

Sorteo de Soil	\$15.16	\$16.51	\$17.01	\$17.41
Acomodador del planchador	\$15.16	\$16.41	\$16.91	\$17.31
Conserje	\$15.16	\$16.41	\$16.91	\$17.31

Ningún Empleado actual perderá su trabajo a causa de las tarifas de antigüedad indicadas en las Escalas de Salarios de arriba.

Más de diez (10) años de empleo continuo:	\$0.10 por hora
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