

ACUERDO

ENTRE

**Workers United
WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD,
SEIU
LOCAL 2711**

Y

MISSION LINEN SUPPLY

PLANTA 3100

ALBUQUERQUE, NUEVO MEXICO

AGOSTO 21, 2021 – AGOSTO 20, 2024

ÍNDICE

<u>Sección</u>	<u>Título</u>	<u>Página</u>
	Acuerdo	3
1	Reconocimiento	3
2	Afiliación Sindical	3
3	Horas de trabajo y horas extras	4
4	Periodos de Trabajo Intermitentes	7
5	Días Feriados	7
6	Vacaciones	9
7	Representantes Sindicales	10
8	No Huelga / No Cierre Patronal	10
9	Uniformes	11
10	Periodos de Descanso	11
11	Permisos de Ausencia	11
12	Accidentes Industriales o Lesiones	12
13	Ausencias por Enfermedad Pagadas	13
14	Ausencias por Luto Pagadas	14
15	Trabajo como incentivo	14
16	Salarios	14
17	Plan de Seguro y Salud	15
18	Diversidad Étnica y Cultural	17
19	Registro de Tiempo	17
20	Tablero de Anuncios	18
21	Discriminación	18
22	Reglas y Regulaciones de Trabajo	18
23	Derechos de la Gerencia	19
24	Señoría	19
25	Sanciones y Despido	21
26	Procedimiento de Quejas	21
27	Sucesores	22
28	Cláusula de Salvaguardia	23
29	Litigación	23
30	USERRA (Ley Federal de Empleo y Recontratación de Servicios Uniformados)	23
31	Comité Adjunto Obrero-Patronal	23
32	Salud y Seguridad	23
33	Condiciones Previas de Trabajo	25
34	Principios Rectores	25
35	Cambios en la Ley	26
36	Términos del Acuerdo	26
	Tabla A – Tarifas de Trabajo	27

ACUERDO

Este acuerdo, realizado y celebrado entre la planta # 3100 de MISSION LINEN SUPPLY de Albuquerque, New México, en lo sucesivo denominada como el “Empleador”, y Workers United, Western States Regional Joint Board, SEIU en lo sucesivo denominado como el “Sindicato”;

PRESENCIADO:

Lo siguiente queda entendido y acordado mutuamente:

SECCIÓN 1. RECONOCIMIENTO

Por este medio el Sindicato queda reconocido como el representate exclusivo de negociación colectiva para todos los empleados de tiempo completo y de medio tiempo que estén listado e identificados en “Anexo A” de este acuerdo. Toda referencia a empleados será neutral en términos de genero.

SECCIÓN 2. AFILIACIÓN AL SINDICATO

A. A medida que lo permita la ley, la afiliación Sindical será una condición de empleo en o después del trigésimo primer (31^o) día de la fecha inicial de contratación o la fecha de ejecución de este Acuerdo, lo que ocurra más tarde, y el seguir siendo miembro en regla, será también una condición de empleo. Los empleados nuevos que no estén afiliados al Sindicato deberán afiliarse en un plazo de treinta y un (31) días a partir de la fecha de contratación.

B. El Empleador acepta notificar al Sindicato por escrito, por medio de formularios proporcionados por el Sindicato, de todos los empleados contratados en un plazo de siete (7) días a partir de la fecha de contratación, informando al Sindicato el nombre del empleado, domicilio, número de seguro social y fecha de contratación de cada empleado nuevo.

C. A medida que lo permita la ley, siempre que el Sindicato presente una notificación por escrito al Empleador, cualquier empleado que no esté en regla con el Sindicato en conformidad con esta Sección, será retirado de la nómina de pago del Empleador en un plazo de siete (7) días después de recibir dicha notificación.

D. Las partes firmantes de este Acuerdo publicaran una copia de esta Sección y de cualquier otra y todas las demás disposiciones relacionadas con este asunto, en lugares donde habitualmente se publiquen los anuncios para empleados y solicitantes de trabajo.

E. El Empleador deberá deducir del primer cheque de pago emitido a cada empleado cubierto por este Acuerdo, y cada mes del calendario a partir de ahí, las cuotas mensuales regulares que cada empleado contratado por el Empleador le deba al Sindicato. Asimismo, el Empleador deberá deducir las cuotas de inscripción y las cuotas especiales y de tasación por las que se hayan votado y hayan sido aprobadas por el Sindicato para todos los empleados (sin incluir multas). El Sindicato proporcionará, en o antes del primero de cada mes del calendario, una lista de empleados contratados por el Empleador a los cuales el Empleador debe de hacer

deducciones. El Empleador hará dichas deducciones en conformidad con dicha lista, siempre y cuando los empleados incluidos en la lista estén contratados por el Empleador el último día del mes anterior del calendario y, siempre y cuando el Sindicato asegure y proporcione al Empleador una autorización escrita apropiada de dichas deducciones por cada empleado.

F. El Sindicato acuerda a indemnizar y eximir al Empleador de cualquier y toda queja, reclamo, demanda o de cualquier otra forma de responsabilidad surgida a raíz de la deducción de dinero por el pago de las cuotas sindicales, cuotas de inscripción, cuotas especiales y de tasación del pago de un empleado. El Sindicato asume la responsabilidad total de la disposición del dinero deducido una vez haya sido enviado al Sindicato.

G. Nuevos empleados tendrán un período de prueba de noventa 90 días, durante el cual disciplina y despido no estarán sujetos a artículo 26 (procedimiento de queja). Este periodo puede extenderse con el consentimiento mutuo de la Compañía y la Unión. Las solicitudes para extender este periodo deben enviarse por escrito dentro de los 10 días hábiles posteriores al vencimiento.

H. El Empleador deberá organizar una sesión de orientación Sindical de 10 minutos por semana, durante la cual el delegado de la planta u otro empleado de la unidad de negociaciones designado por el Sindicato se reunirá con todos los empleados contratados durante la semana anterior, a fin de darles orientación sobre el Sindicato. Dichas sesiones se programarán dentro de las instalaciones de la compañía, de manera que los empleados nuevos asistan a dicha sesiones durante uno de sus tiempos de descanso regularmente programados.

I. Delegados sindicales serán notificados por escrito cuando el Empleador requiera empleados para trabajo cubierto por este Acuerdo, de que hay trabajo o trabajos disponibles.

J. El Empleador seguirá reconociendo las autorizaciones de deducción de la Unión y de la afiliación a la Unión presentadas a la Unión en formularios de solicitud de membresía por escrito, a través de llamadas telefónicas grabadas electrónicamente, autorización de deducción en línea o por cualquier otro medio de indicación de acuerdo permitido en virtud de la legislación estatal y federal. La Unión seguirá enviando empleador una lista de miembros que han autorizado la deducción de la nómina y proporcionará al empleador la verificación de que las deducciones de nómina han sido autorizadas por el empleado sólo en caso de que surja una pregunta sobre el estatus de miembro de un empleado.

SECCIÓN 3. HORARIOS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

A. La semana normal de trabajo será de cinco (5) días consecutivos, o de cuatro (4) días durante siete (7) días consecutivos. Las semanas de trabajo que incluyan trabajo en sábados y domingos deberán ser asignadas a los empleados con menos señoría a menos que los empleados con mayor señoría se postulen para ello, y los empleados que estén en la nómina de pago en o antes de la fecha de ratificación no tenderán obligación de trabajar semanas que incluyen trabajo tanto en sábado como en domingo, a menos que ellos así lo elijan.

1. Cinco días (5) consecutivos, ocho horas (8) al día excepto para almorzar, aquí denominados como “5/8”.

2. Cuatro (4) días de diez (10) horas excepto para almorzar; durante siete (7) días consecutivos, lunes a sábado, aquí denominados como; "4/10". En el horario de "4/10", las semanas de trabajo variarán, pero en todos los casos los empleados tendrán libres dos (2) días consecutivos.

B. El Empleador, bajo su criterio exclusivo, podrá establecer cualquiera de las semanas de trabajo anteriormente mencionadas dando aviso con cuatro (4) semanas de anticipación al Sindicato y a los empleados.

C. Para las semanas de 4/10, el quinto (5º), sexto (6º), y séptimo (7º) día constituirán los días de descanso normalmente programados de los empleados.

D. Se pagará a tiempo y medio (1 ½) el promedio de la tarifa por hora en los siguientes casos, pero las horas extras no podrán pagarse de manera piramidal

1. Semana de trabajo de "5/8" -- en exceso de cuarenta (40) horas por semana.
2. Semana de trabajo de "5/8" -- en exceso de 32 horas en una semana en la que ocurra un día festivo con goce de sueldo, a menos que el dicho día festivo ocurra fuera de la semana de trabajo normalmente programada del empleado.
3. Semana de trabajo de "4/10" -- en exceso de cuarenta (40) horas por semana.
4. Semana de trabajo de "4/10" -- los días normalmente programados como descanso, referidos como quinto (5º) y sexto (6º) días.
5. Semana de trabajo de "4/10" -- en exceso de 30 horas en una semana en el que ocurra un día festivo con goce de sueldo, a menos que dicho día festivo ocurra fuera de la semana de trabajo normalmente programada del empleado.

E. Deberá pagarse doble tiempo por todo el trabajo que se realice en el séptimo (7º) día, pero no podrá haber horas extras piramidales.

F. El primer turno empezará a trabajar entre las horas de 4:00 a.m. y 1:00 a.m., y los empleados que trabajen en dicho primer turno deberán recibir la tarifa normal de tiempo consecutivo como pago.

1. Cualquier turno que comience entre las horas de 1:01 a.m. y las 3:00 p.m. se designará como el segundo turno, y a empleados que trabajen dicho segundo turno se les pagará una prima de diez centavos (\$.10) por hora por todo el trabajo realizado.
2. Cualquier turno que comience entre 3:01 p.m. y las 7:00 p.m. se designará como el tercer turno, y a empleados que trabajen dicho tercer turno se les

pagará una prima de quince centavos (\$.15) por hora por todo el trabajo realizado.

3. Cualquier turno que comience entre 7:01 p.m. y las 11:00 p.m. se designará como el cuarto turno, y a empleados que trabajen dicho cuarto turno se les pagará una prima de veinte centavos (\$.20) por hora por todo el trabajo realizado.

G. Los empleados deberán recibir notificación dos (2) semanas con anticipación de cualquier cambio en su hora de inicio programada, a menos que el empleado sea capaz de reportarse en un tiempo más corto.

H. Los empleados que ganan o han ganado, antes de la fecha de vigencia de este acuerdo, una prima más alta de turno conservará esa prima más alta.

I. Semanas Festivas: El Empleador puede requerir que los empleados trabajen en días no consecutivos durante una semana en la cual ocurra un día festivo.

J. Si un empleado por razones propias (a excepción de una enfermedad para la cual el Patrón puede requerir certificación médica) no ha desempeñado su semana de trabajo programada completa, aunque el Empleador ha puesto trabajo disponible para él/ella, entonces, cuando el Empleador solicite trabajar el sábado o su día regular de descanso, él/ella lo hará bajo su tarifa de pago de tiempo regular.

K. Se establecerá un periodo de comida de no menos de treinta (30) minutos ni más de una (1) hora del tiempo propio del empleado, aproximadamente a la mitad de cada turno para cada empleado que trabaje por lo menos cuatro (4) horas.

L. Todos los empleados instruidos a reportarse a trabajar, y que se reporten a trabajar de lunes a domingo tendrán garantizadas cuatro (4) horas de trabajo o pago por las mismas. Sin embargo, si debido a una descompostura el empleado no realiza ningún trabajo, el empleado recibirá solo el pago de dos (2) horas de tarifa de pago de tiempo regular “por presentarse”.

1. Descompostura deberá de ser definida como la incapacidad del Empleador a operar su planta por cualquier condición fuera de control del Empleador, tales como, pero no limitados a: un acto de Dios, emergencia publica declarada por una entidad gubernamental inundación, terremoto, mal funcionamiento del equipo u otras causas similares. Este párrafo se aplicará sólo a los departamentos individuales cuando sea afectada sólo una parte de la operación completa.
2. En caso de una crisis energética donde la Compañía de servicios públicos aplique un cierre voluntario durante determinados períodos del día, el Patrón y el Sindicato acordaran a establecer turnos alternos u opcionales para satisfacer dicha emergencia.

M. El Empleador puede contratar a empleados de medio tiempo (quienes trabajen menos de veinticinco (25) horas por semana), que no exceda el 25% de la fuerza laboral total cubierta por este Acuerdo. Dichos empleados deberán recibir una parte prorrateada de

vacaciones, ausencias por enfermedad y beneficios de días festivos provistos bajo este Acuerdo, pero ningún beneficio de salud.

N. Si la empresa requiere tiempo extra, los empleados deberán ser notificados a más tardar al final de su hora programada para el almuerzo.

SECCIÓN 4. PERIODOS INTERMITENTES DE TRABAJO

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

B. Los empleados a quienes se les requiera permanecer en las instalaciones del Patrón o a quienes se les requiera permanecer disponibles al punto que no puedan disponer de su propio tiempo, serán pagados por dicho tiempo.

C. Si debido a una descompostura tal como es aquí definido, el Empleador exige a los empleados que trabajen en un día normalmente programado como día de descanso para “recuperar”, dicho trabajo deberá pagarse a la tarifa normal por tiempo continuo siempre y cuando el empleado no haya trabajado más de sus cuarenta horas. Además, el trabajo realizado en el día de “recuperación” es voluntario y, será asignado al empleado con menos señoría si no hay voluntarios.

SECCIÓN 5. DÍAS FERIADOS

A. Los siguientes días deberán constituir días feriados con goce de sueldo; Día de Año Nuevo, Día del Soldado Caído (Memorial Day), Día de la Independencia (4 de julio), Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad y dos (2) Días de Feriados flotantes.

1. Los ocho (8) días feriados anteriormente establecidos deberán ser pagados a ocho (8) horas para los de “5/8” semanas de trabajo y a diez (10) horas para los de “4/10” semanas de trabajo a la tarifa normal de pago por tiempo consecutivo, independientemente del día de la semana en que estos ocurran.
2. En las plantas que trabajen la semana laboral de 4/10 donde el día feriado ocurra en un día de trabajo normal, los empleados tendrán ese día de descanso. Sin embargo, en el día de descanso normalmente programado podrá trabajarse a tiempo normal continuo y los empleados recibirán el pago de diez (10) horas por el día feriado.
3. Los Días Flotantes podrá ser combinados con las vacaciones o tomados como un día de descanso a la vez si se programa con dos semanas de anticipación

B. Los días feriados anteriormente señalados deberán ser pagados siempre y cuando el empleado reúna los requisitos bajo las siguientes condiciones:

1. El empleado debe haber estado en la nómina de pago del Empleador, y miembro de la unidad de negociaciones por un periodo de treinta (30) días inmediatamente anteriores al día feriado para ser elegibles para el pago de feriados y seis (6) meses de empleo para ser elegibles a los feriados flotantes. Esta subsección no podrá aplicarse a los empleados que se transfieran dentro de la unidad de negociaciones.
2. El empleado debe haber trabajado, si es requerido por el Patrón, todas las horas laborales normalmente programadas el día anterior al día festivo y todas las horas laborales normalmente programadas al día siguiente del día festivo, excepto en el caso que un empleado falte a causa de una lesión industrial o un accidente y/o enfermedad no relacionado al trabajo por la cual el Patrón pida que el empleado someta un certificado médico dentro al regresar al trabajo después de dicha ausencia.
3. El empleado deberá haber trabajado todas las horas de trabajo programadas durante la semana que ocurra el feriado, si es requerido a trabajar por el Patrón, incluyendo el sábado de la semana en la que ocurra el día feriado, excepto si el empleado no puede trabajar debido a sus creencias religiosas o a una enfermedad autentica que prevenga al empleado a trabajar, incluyendo el sábado anterior al feriado aun si dicho feriado ocurre en domingo y es reconocido en lunes. Esta subsección no incluirá empleados que desempeñen trabajo en lavandería industrial. Este párrafo deberá interpretarse de manera que el Patrón pueda requerir el sábado antes del feriado o un sábado después del feriado, pero no ambos sábados, para que el empleado califique a su remuneración por día feriado.

C. Cualquier trabajo desempeñado que exceda treinta y dos horas (32) [o 30 horas de una 4/10] en días no festivos, dentro de la misma semana en la que haya un feriado con goce de sueldo, deberá pagarse a la tarifa de una y media (1 ½) veces de la tarifa normal de pago por hora por todo el tiempo trabajado.

D. Cualquier empleado que trabaje en un día feriado con goce de sueldo deberá ser pagado a una y media veces por todas las horas trabajadas, y deberá recibir 8 o 10 horas de pago de la tarifa normal de pago de (dependiendo a su semana normal de trabajo programada), aunque él/ella no califique de otra manera a goce de sueldo por el día feriado si él/ella no lo trabajo. Queda entendido que no se programará trabajo en un día feriado excepto en caso de que el Patrón requiera dicho trabajo con el fin de satisfacer exigencias del negocio, y, en dicho caso, solo se programará trabajo que sea absolutamente necesario. Se ofrecerá a los empleados calificados la oportunidad de ofrecerse como voluntarios para hacer dicho trabajo en base a su señoría, y si hay insuficiencia de voluntarios, el trabajo requerido podrá ser asignado a los empleados calificados por orden inverso de señoría.

E. A decisión opcional del patrón, se puede declarar día de descanso el viernes anterior a un sábado festivo. Los empleados elegibles recibirán pago por el viernes, como día festivo, en conformidad con la Sección 5-A, B y C anterior.

F. Un descanso laboral por recorte de personal de sesenta (60) días o menos no afectará el derecho de un empleado a tener días feriados con goce de sueldo, en lo que se refiere al requerimiento de trabajar durante un mes para el Patrón.

G. Cuando un día feriado con goce de sueldo caiga en domingo, éste deberá observarse al siguiente día como el día feriado, excepto para los empleados cuyo día normal de trabajo sea el domingo, en cuyo caso ese domingo será tratado como día feriado.

SECCIÓN 6. VACACIONES

A. Empleados de tiempo completo empiezan ganando beneficios de vacaciones desde la fecha de empleo. El beneficio se basa en servicio continuo de la empresa y éstos se acumularán semanalmente a un ritmo acordado con los siguientes intervalos de aniversario:

Al Ingresar	40 horas por año (.77 hrs/semana)
Después de 2 años de servicio	80 horas por año (1.54 hrs/semana)
Después de 6 años de servicio	120 horas por año (2.31 hrs/semana)
Después de 13 años de servicio	160 horas por año (3.08 hrs/semana)

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

Trabajadores a tiempo parcial acumularán vacaciones basándose en la base prorrateado..

Todos los empleados deben planificar sus vacaciones entre el 1 de diciembre. y 15 de enero. por antigüedad. Empleados que programan sus vacaciones después del 15 de enero. de cada año, podrán programar sus vacaciones por antigüedad en las semanas disponibles. Empleados que programaron sus semanas de vacaciones entre el 1 de diciembre. y 15 de enero., y han tenido sus vacaciones horario aprobado no puede ser removidos de su horario.

Cada vez que la gerencia niegue unas vacaciones, se presentará una selección de fechas alternativas y disponibles basada por antigüedad/señoría. Recursos Humanos debe ser notificado por el empleado o el sindicato inmediatamente en el caso de que no se ofrezcan o respeten opciones alternativas de vacaciones. Basado en las prácticas locales y el esfuerzo de los empleados para seleccionar opciones de vacaciones alternativas, el límite de acumulación se revisará en las negociaciones posteriores.

Calendario de vacaciones se publicará en comedor en el tablón sindical.

SECCIÓN 7. REPRESENTANTES SINDICALES

A. Un representante autorizado por el Sindicato tendrá permiso de visitar la planta de la Empresa, después de haberle notificado a la gerencia por lo menos 72 horas antes (excepto en el evento de una emergencia), durante las horas de trabajo y tendrá el derecho, con previo aviso razonable, de examinar las tarjetas de registro de tiempo y los cheques de pago del trabajo realizado por cualquiera de los empleados amparados en la unidad de negociación y podrá afiliarse al Sindicato a nuevos empleados durante horas de trabajo, siempre y cuando, el acceso a la planta sea de conformidad con las reglas de la Compañía y, más aún, que tales reglas no interfieran ni le dificulten al representante Sindical en sus operaciones de asuntos Sindicales. Asimismo se acuerda que, si se precisa una larga plática, el representante gestionará su asunto fuera de la zona de producción y de tal manera que no cree conflicto con la operación normal del negocio del Patrón. Cuando sea posible, el representante se reunirá con los empleados únicamente en horas no laborales. Cuando sea necesario y apropiado, un representante sindical adicional podrá acompañar al individuo autorizado.

B. Dos delegados de la planta deberá cubrir la planta #31 en el turno de día, y un delegado más de la planta deberá cubrir el segundo turno cada vez que se trabaje uno. Los delegados de la planta deberán ser nombrados por el Sindicato dentro de los trabajadores de dicha planta, tendrán derecho de tomar solicitudes de afiliación al Sindicato de nuevos empleados, investigar quejas, y de actuar como representantes sindicales en las reuniones de quejas y en otras reuniones donde quede autorizada la presencia de "representantes sindicales" bajo los términos de este Acuerdo. Ellos podrán ser asistidos en dichas actividades por representantes Sindicales autorizados de acuerdo a la Sección 7-A.

C. Los delegados de la planta no serán discriminados de ninguna manera por el Patrón o por su agente por dar cualquier información sobre violaciones al Contrato Colectivo de Negociaciones o debido a sus actividades relacionadas con la presentación de un ajuste o una queja o disputa al Sindicato. Si surge cualquier disputa o queja o malentendido y no se logra un arreglo satisfactorio entre las partes, esto deberá ser ajustado de acuerdo a la Sección 26. D.

D. Comunicaciones electrónicas- ambas partes acuerdan que las comunicaciones electrónicas, incluyendo pero no limitado a correos electrónicos, archivos adjuntos de correo electrónico, faxes y textos serán aceptados como notificación formal. Asimismo, tras un acuerdo mutuo, las conferencias, negociaciones y otras reuniones previamente ejecutadas en persona, pueden llevarse a cabo mediante conferencia telefónica, videoconferencia u otras reuniones virtuales actuales sin pérdida de validez.

SECCIÓN 8. NO HUELGAS NI CIERRES PATRONALES

A. No habrá cierres, huelgas, protesta mediante trabajo lento, paros laborales, o interferencia con la producción, incluyendo huelgas en solidaridad, líneas de piqueteo o boicots, por cualquier motivo durante la vigencia de este Acuerdo.

B. El Sindicato, así como sus funcionarios, agentes y miembros acuerdan ellos no autorizarán, ratificarán, permitirán, ayudaran, asistirán, o participarán en ninguna huelga,

protesta mediante trabajo lento, paro laboral o interferencia con las operaciones, incluyendo huelgas de solidaridad, piqueteo de huelga o boicots, por ninguna razón.

C. Si, una huelga, protesta mediante trabajo lento, paro laboral o interferencia con la producción, incluyendo huelgas en solidaridad, piqueteo de huelga o boicots ocurrieran sin autorización, el Sindicato acuerda utilizar todos los medios que estén a su alcance para rechazar, prevenir y finalizar dicha acción no autorizada y para mantener funcionando las operaciones en su totalidad.

D. No obstante lo anterior, los empleados podrán respetar una piqueteo de huelga en una instalación de Mission cuando dicho piqueteo de huelga haya sido establecido por empleados representados por la Hermandad Internacional de Teamsters que estén en una huelga autorizada y legal en ese plantel y donde no haya vigente un contrato colectivo de trabajo entre la Hermandad Internacional de Teamsters y Mission Linen en esa instalación, o bien, cuando el trabajo de los empleados que estén en huelga en otra instalación se haya trasladado a la instalación cubierta por este acuerdo.

SECCIÓN 9. UNIFORMES

El Patrón accede a proporcionar, sin costo alguno para los empleados cualquier uniforme o vestimenta designado por él para que los empleados se lo pongan durante sus horas de labor. No se permitirá en las zonas de trabajo ninguna otra vestimenta, incluyendo camisetas y gorras (excepto cascos duros o gorras con el logotipo del Patrón), excepto si los empleados usan camisetas de su propia elección debajo de sus uniformes durante las horas de trabajo, y podrán, si así lo eligen, usar una calcomanía de la organización sindical (no más grande de 2" x 4") sobre su gorra y uniforme, siempre y cuando no quede cubierto con ella el logotipo del Patrón. El Patrón asimismo accede a lavar y/o limpiar y terminar todas las partes de dichos uniformes designados, usados por los empleados mientras estén de servicio. Uniformes siempre vendrá de la que tiene la compañía, y en buena condición usadas, incluyendo equipo de protección personal y zapato requerido por la compañía.

SECCIÓN 10. PERIODOS DE DESCANSO

Cada empleado recibirá un periodo remunerado de descanso de diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas de empleo. El periodo de descanso, siempre que sea práctico, será a la mitad de cada periodo de trabajo, siempre y cuando no se utilice para extender el tiempo para comer. Si un empleado concluye su día de trabajo entre la cuarta (4^o) y sexta (6^o) hora, él/ella no tendrá derecho a un segundo periodo de descanso remunerado ese día. Una vez que un empleado haya concluido su trabajo más allá de seis (6) horas, él/ella habrá ganado un segundo descanso remunerado de diez (10) minutos ese día.

SECCIÓN 11. PERMISO DE AUSENCIA

A. Los empleados conservarán su fecha vigente de señoría el día que inicien un permiso de ausencia médica, si dicha ausencia no rebasa los ciento ochenta días (180) del calendario y si dicho empleado regresa a trabajar en un plazo de siete días después que el doctor lo dé de alta si es necesario. El Patrón debe reinstalar al empleado a trabajar en un plazo de siete (7) días del calendario después que haya sido notificado que el doctor le ha dado de alta para

trabajar. Permisos de ausencia por otros motivos apropiados serán concedidos por escrito y no serán negados injustamente

B. Cualquier empleado que exceda este privilegio deberá renunciar a su derecho de vacaciones por un año solamente. Cada vez que un empleado tome un permiso bajo este párrafo, el Patrón le presentará al empleado su registro de tiempo indicando el periodo de ausencias que ha tomado, y el empleado deberá firmar al recibir dicho record reconociendo la exactitud del tiempo declarado como ausencia.

C. Los empleados amparados por este contrato serán elegibles a una ausencia sin goce de sueldo para actividades sindicales. Solicitudes para dicha ausencia deberán hacerse por escrito una (1) semana antes de programar dicha ausencia. Ninguna ausencia podrá exceder los ciento ochenta días (180). Cualquier empleado en dicha ausencia debe de ser aceptado por mutuo acuerdo por el Patrón y el Sindicato. Durante dicha ausencia el Patrón continuará manteniendo la señoría del empleado que esté ausente y la acumulación de sus prestaciones basadas en su señoría.

1. E. Patrón no tendrá obligación de pagar salarios ni beneficios o contribuciones adicionales durante dicha ausencia, y recibirá crédito por cualquier día por enfermedad pagado por el Sindicato al empleado durante el permiso especial. Esto debe aplicarse ante cualquier pago de permiso por enfermedad que el Patrón esté obligado a pagar durante la ausencia.

D. El Patrón deberá conceder a los empleados permisos de ausencia justificadas cuando le den aviso con una semana de anticipación para asistir a cualquier cita programada por el servicio de migración ICE o por el Departamento de Estado en relación al estatus migratorio o de ciudadanía del empleado, de su cónyuge, hijo o padre. El Patrón podrá exigir un comprobante de la cita y comprobante de la relación con el familiar citado.

E. Si el regreso al trabajo después de un permiso de ausencia ocasiona un exceso de personal en el departamento afectado, se aplicarán los términos de la Sección 24 sobre señoría.

F. Cualquier empleado ausente de su trabajo o bajo permiso tendrá derecho de acumular vacaciones y permiso por enfermedad, excepto cuando dichas ausencias excedan un total de treinta días (30) del calendario en cualquier año dado. En caso de ausencias que excedan los treinta (30) días del calendario, las vacaciones y permisos por enfermedad deberán ser prorrateados en base al número de meses que el empleado trabajo durante el año de aniversario del empleado.

SECCIÓN 12. ACCIDENTE INDUSTRIAL O LESIONES

Cualquier empleado lesionado al realizar sus labores, que requiera de tiempo libre durante el primer día de la lesión, recibirá compensación total por el tiempo no trabajado, pero sin exceder el día regular programado de trabajo del empleado. Las reclamaciones por lesión serán verificadas por el médico del Patrón si es que el Patrón requiere dicha verificación. Todo empleado que se ausente debido a un accidente industrial y/o enfermedad deberá conservar su señoría previa para efectos de recontractación y futuras vacaciones.

SECCIÓN 13. AUSENCIAS POR ENFERMEDAD PAGADAS

A los nuevos empleados se les concederán 24 horas de licencia por enfermedad durante contratación, que podrán utilizarse a partir del día 91 de empleo.

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

Excepto en lo que se aplica a la licencia 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.
- Cuando un empleado establece un patrón de abuso, incluyendo pero no limitado a ausencias repetidas antes o después de días de descanso programados regularmente (incluyendo días festivos y vacaciones), ausencias que ocurren después de una acción disciplinaria, y ausencias que ocurren cuando se denegó una solicitud previa de tiempo libre.
- Los empleados son responsables de proporcionar un aviso por adelantado cuando se ausentarán del trabajo. La Compañía proporcionará dos (2) números, un número primario y un número adicional, para que el empleado llame. Si el empleado no puede ponerse en contacto con un gerente 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 segundo número, debe dejar un mensaje de voz y se considerará que ha cumplido con el requisito de notificación, siempre que el intento de contacto haya estado al menos una (1) hora antes de la hora de inicio programada. Los empleados son responsables de obtener los números primarios y secundarios, 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 licencia por enfermedad pagada y posibles medidas correctivas.

La acumulación máxima de licencia por enfermedad será de ciento veinte (120) horas.

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

En el caso de que el gobierno de la ciudad, el condado o el estado adopte un requisito de licencia por enfermedad que no caiga bajo una exención de negociación colectiva, esta sección se modificara mediante un Memorando de Entendimiento para cumplir con dichas regulaciones.

SECCIÓN 14. AUSENCIAS POR LUTO PAGADAS

A. Después de seis (6) meses de empleo continuo, todos los empleados tendrán derecho a tres días (3) libres con goce de sueldo, siempre y cuando: a) El difunto sea pariente directo (madre, padre, hermano, hermana, actual cónyuge, pareja doméstica registrada, hijo, hijo adoptado, o suegro, suegra, abuelos, nietos, nietas y padrastros; b) Esta estipulación no se aplicará si dicha muerte ocurre durante el permiso de ausencia del empleado, o un descanso laboral por recorte de personal largo, o por un permiso de enfermedad.

B. Los empleados que tengan menos de un año de servicio (1) se les concederán hasta 3 días de permiso sin pago en caso del fallecimiento de un familiar directo.

C. La compañía extenderá el permiso sin pago a todos los empleados que necesiten hacer un viaje largo para asistir al funeral o al servicio fúnebre un familiar directo del empleado de hasta un periodo de dos semanas de las cuales una (1) semana puede ser pagada usando una (1) semana de vacaciones acumulada, si es que así lo solicita el empleado. En tales casos, el Sindicato acepta que el Patrón tiene el derecho de exigir que el empleado proporcione un comprobante de la necesidad de extender su viaje por más tiempo, a su regreso.

SECCIÓN 15. TRABAJO COMO INCENTIVO

En el caso de que la Compañía implemente incentivos temporales o programas de bonificación, primero notificará a la Unión por escrito con los detalles, incluida la duración, la calificación y la tasa de compensación según lo especificado en un Memorando de Entendimiento. Cualquier incentivo permanente, trabajo a destación y planes de bonificación ofrecidos por la Compañía será una violación de este Acuerdo a menos que se acuerde por escrito entre el Sindicato y el Empleador.

SECCIÓN 16. SALARIOS

A. Todos los empleados amparados por este Acuerdo serán pagados no menos de la escala de salarios que aparece en la Tabla "A" adjunta al presente y hecha parte del mismo.

B. En caso de nuevas clasificaciones de empleo, no cubiertas por las clasificaciones adjuntas al presente documento, originadas en o después de la fecha en que entra en vigor este Acuerdo, dicha(s) nueva(s) clasificación(es) deberá(n) estar sujeta(s) a negociación(es) sobre tarifa salarial y título descriptivo dentro de un periodo de treinta días (30) de la recepción de un aviso por escrito de cualquiera de las partes solicitando que así se haga. Dicha negociación deberá concluir treinta (30) días después y cualquier salario establecido deberá entrar en vigor a partir de que quede acordado. Las clasificaciones antiguas que estén en existencia en una o más plantas, pero que no estén en este Acuerdo serán negociadas bajo los mismos límites de tiempo arriba establecidos.

C. Ningún empleado quien, antes de la ejecución de este Acuerdo, estaba recibiendo una tarifa de sueldo más alta que las tarifas de sueldos designadas en este Acuerdo para el tipo de trabajo que él/ella desempeña, será sometido a una reducción de tarifa de sueldo por medio de la operación o adopción de este Acuerdo. Dichos empleados también deberán recibir los aumentos generales incorporados a la escala salarial. El Patrón podrá pagar a los empleados tarifas salariales que estén arriba de dicha escala, pero sólo después de haber dado aviso al Sindicato.

D. Un empleado al que cambien provisionalmente de una clasificación de trabajo con un sueldo más alto a otra clasificación con un sueldo menor, o viceversa, deberá ser remunerado a la tarifa más alta de clasificación durante el día en que cambie de una clasificación a otra.

E. Todos los empleados regulares deberán tener garantizado un mínimo de treinta y seis (36) horas de trabajo de su tarifa normal de pago por hora en cualquier semana dada durante los meses de junio a agosto y treinta y cuatro (34) horas durante los meses de Septiembre a Mayo. El Patrón podrá distribuir el volumen de trabajo entre dichos empleados regulares para continuar sus empleos sin interrupción. Queda entendido que el Patrón podrá dar descansos laborales por recorte de personal bajo los términos de este Artículo, pero dichos descansos laborales por recorte de personal no ocasionaran que se les niegue la oportunidad de trabajar o de recibir pago por las horas de trabajo garantizadas en cualquier semana en la que realicen trabajo como es estipulado en la primera oración de este párrafo.

F. Pago de peligros En caso de emergencia pública declarada por agencias del gobierno local, estatal o federal, ambas partes discutirán el pago de riesgos en caso de que los trabajadores deban trabajar durante una orden publica de cuarentena o el negocio/empresa se considere esencial.

G. Los empleados que ayuden a otros empleados con las traducciones recibirán un aumento de \$0.50 por hora. Al empleado solo se le pagara por el tiempo que se le pida que ayude con la traducción. Se entiende que la Compañía puede pedir a varios empleados diferentes que ayuden con la traducción si pueden. Además, la traducción no es una posición reconocida de la "Unión".

SECCIÓN 17. PLAN DE SEGURO Y SALUD

A. El Patrón deberá proporcionar cobertura de seguro médico para todos los empleados, de conformidad con los términos del "Plan 301", que son fundamentalmente los mismos que se encuentran en el Apéndice "A" aquí incluido. Las contribuciones semanales serán de la siguiente manera:

Tras la ratificación (18 de agosto de 2021)

Soltero	\$15.00
Soltero + 1	\$135.00
Hijos	\$62.00
Familiar	\$166.00

Contribución adicional puede requerirse para dental y de visión, si así escoge el empleado.

Tales contribuciones del empleado deberán hacerse a través de deducciones automáticas del pago de nómina. Cualquier aumento de los planes de salud ofrecidos por la Compañía se compartirá 70/30 con la Compañía y el empleado, respectivamente.

1. Durante la vigencia de este Contrato, el Sindicato y el Patrón pueden acordar mutuamente a cambiar el plan de seguro de salud. El cambio debe de ser más rentable para ambos el Empleador y los empleados. Esta reapertura está limitada a la sección 17 del plan de Seguro y Salud.
- B. Cobertura de seguro de salud cumplirá con la Affordable Care Act o cualquier otra legislación vigente que establece las disposiciones de la cobertura del seguro médico no exento a través de un convenio colectivo.
- C. El Patrón deberá convertirse en un Empleador participante del Fondo de National Retirement Fund, (en adelante denominado "el Fondo"), a partir del 21 de agosto de 2003. El Patrón además acuerda convertirse en parte del Acuerdo y Declaración de Fideicomiso que data del 14 de enero de 1949, enmendado, el cual establece el Fondo como un fondo de fideicomiso sindicato-patronal conjuntamente administrado, para brindar prestaciones (de conformidad con un plan de pensión escrito incorporado al presente como referencia), a los empleados de los Patrones Participantes cuyo término podrá incluir al Fondo, al Sindicato, o a un organismo subordinado. El Patrón además acuerda y accede a los designados Patronales Fideicomisarios de dicho Fondo para que sirvan como tales de conformidad con el Acuerdo y Declaración de Fideicomiso arriba mencionado.
- D. De conformidad con la Sección C arriba establecida, el Patrón deberá contribuir al fondo a más tardar el día diez de cada mes, con una cantidad para cada empleado amparado por este Acuerdo, por cada hora compensada en las semanas de nómina concluidas en el mes calendario anterior. El Empleador continuara pagando las tarifas facturadas para la Rehabilitación de Pensiones.

El Empleador tendrá la obligación de contribuir para los nuevos empleados a partir del primer día después de sesenta (60) días del calendario de contratación.
- E. Todas las contribuciones deberán pagarse al Fondo para Pensiones de los Trabajadores Textiles y deberán ser remitidas a las oficinas del Fondo.
- F. El Patrón deberá entregar mensualmente, una lista con los nombres y números de seguro social de todos los empleados que fueron compensados por el Patrón durante el período cubierto, así como el número de horas trabajadas y las contribuciones que en consecuencia son debidas.
- G. En cualquier momento, los Fideicomisarios podrán efectuar una auditoria de la nómina de pago y salarios y de cualquier otro expediente financiero relevante de un Patrón en conexión con dichas contribuciones y/o informes por medio de un representante debidamente autorizado.
- H. Además de cualquier otro remedio al que el Sindicato o el Fondo puedan tener derecho, si el Patrón incumple durante uno o más meses, él deberá pagar una tasa de interés razonable, retroactiva a la fecha de endeudamiento, tal como los Fideicomisarios fijen al dinero debido al Fondo a partir de la fecha en que el pago es debido hasta la fecha en que se efectúa el pago, junto con todos los gastos de cobro y cuotas por trámites legales.

I. El Patrón deberá, sin costo alguno a los empleados, proporcionar pólizas de seguro de vida a todos los empleados que hayan completado un año (1) de servicio. Dichas pólizas brindarán prestaciones de fallecimiento de no menos de \$3,500.00 por empleado.

SECCIÓN 18. DIVERSIDAD ETNICA Y CULTURAL

A. En caso de que un empleado manifieste que él/ella está experimentando dificultades para entender inglés en una situación relacionada con una disputa en la planta, o con una posible queja, o posible confusión respecto a los deberes y responsabilidades del trabajo, o con una aclaración necesaria sobre preguntas que surjan de este Acuerdo, el/la empleado(a) podrá solicitar la ayuda de un traductor de su elección siempre que ese traductor se encuentre en las instalaciones.

B. En caso de que al Patrón reciba una orden judicial válida ejecutada por el servicio de migración INS de buscar o arrestar, el Patrón deberá, en la medida legalmente posible, arreglar que el interrogatorio a los empleados ocurra en el ambiente más privado como sea posible dentro del centro de trabajo.

C. En caso de que un agente del INS exija entrar a las instalaciones del Patrón, o la oportunidad de interrogar, registrar o confiscar a una persona o la propiedad de cualquiera de los empleados, el Patrón deberá notificar inmediatamente al delegado de plantel.

SECCIÓN 19. REGISTRO DE TIEMPO

A. El Patrón mantendrá registros de tiempo para todos los empleados con el propósito de llevar cuenta del tiempo trabajado. Los registros deberán mostrar la hora actual en que el trabajo se inicia y concluye cada día, así como la hora de salida para tiempos de almuerzo, las horas trabajadas durante el día, las horas trabajadas cada día y las horas trabajadas durante el periodo de pago.

B. El Patrón proporcionará relojes de control de horas y tarjetas de registro adecuadas.

C. Donde se instalan relojes y tarjetas deben utilizarse y debe ser utilizados por cada empleado según las instrucciones del empleador.

D. Cuando esté operando un plan de incentivos, el Patrón deberá poner a disposición del empleado un expediente de su rendimiento durante el día si el plan es por día, o de su rendimiento en la semana si el plan es semanal. Estos expedientes pueden ser proporcionados al empleado a través del tablero de anuncios o de reportes individuales.

E. Todos los expedientes mostrando horarios de empleo, horas de inicio y salida y expedientes de rendimiento cuando esté vigente un plan de incentivos o compensaciones, deberán ponerse a disposición del representante acreditado del Sindicato cuando el Sindicato lo requiera, durante horas normales de trabajo.

F. El Patrón deberá proporcionar o poner a disposición del representante del Sindicato un lugar apropiado para inspeccionar tales expedientes, y tales expedientes no podrán ser removidos del establecimiento del negocio del Patrón.

SECCIÓN 20. TABLERO DE ANUNCIOS

El Patrón acuerda instalar tableros de anuncios adecuados cerca del reloj de control de horas o en algún otro sitio apropiado. Estos tableros de anuncios son también para uso del Sindicato para poner avisos y otros asuntos sindicales de orden oficial. Un área de por lo menos 12" x 18" tendrá que mantenerse limpia para uso exclusivo del Sindicato. Todas las vacantes cubiertas por este Contrato serán anunciadas en estos tableros por lo menos 24 horas antes de que puesto sea ocupado, y los delegados sindicales de plantel deberán recibir una copia de dicho anuncio cuando éste se pone en el tablero.

SECCIÓN 21. DISCRIMINACIÓN

A. Las partes de este acuerdo acuerdan que no se discriminará a ningún empleado o solicitante de empleo por su raza, color, religión, género, edad, nacionalidad, discapacidad, identidad de género o expresión, características genéticas, orientación sexual, ni por su estatus de veterano de Vietnam. Esta obligación de no discriminar incluye, pero no se limita a: contratación, colocación, ascensos, traslados o descensos; reclutamiento, anuncio o solicitud de empleo; entrenamiento durante el empleo; tarifas de pago u otras formas de compensación; selección para entrenamiento, incluyendo aprendices, y descansados laborales por recorte de personal o despidos.

B. El Sindicato y el Patrón reconocen que el acoso sexual en el centro de trabajo puede ser un problema y están comprometidos a evadirlo. El acoso sexual se definirá como: contacto físico innecesario, tocar o palpar innecesariamente; observaciones, bromas o comentarios sugestivos y desagradables respecto a la apariencia, y abuso verbal deliberado; invitaciones lascivas y comprometedoras; uso de imágenes pornográficas en el centro de trabajo; exigencias de favores sexuales y asalto físico. Las quejas bajo esta cláusula deberán manejarse con toda la rapidez y la confidencialidad posible. El Patrón deberá aplicar medidas disciplinarias, en el arreglo de la queja.

SECCIÓN 22. REGLAS Y REGULACIONES DE TRABAJO

Las reglas y regulaciones sobre la conducta del negocio tal como el Patrón considere necesarias y propias, y que no están en conflicto con los términos de este Acuerdo, serán cumplidas por todos los empleados. Nuevas reglas y/o cambios a reglas existentes no podrán entrar en vigor sino hasta quince (15) días hábiles después de que hayan sido anunciadas, con copia para el Sindicato. Dichas reglas y regulaciones serán anunciadas por el Patrón en un lugar conspicuo, o bien entregadas a los empleados en la forma de un manual.

SECCIÓN 23. DERECHOS DE LA GERENCIA

A. Excepto a las disposiciones específicamente expresadas limitadas por este Acuerdo, el Patrón seguirá teniendo el derecho a tomar cualquier acción que considere adecuada en el manejo del negocio y en la dirección de su fuerza laboral de acuerdo con su opinión, incluyendo aunque no exclusivamente: a) el derecho a controlar, planear, dirigir, ampliar, cambiar, reducir y dar por terminadas las operaciones y/o las clasificaciones de empleo; b) contratar, asignar y transferir empleados; c) quitar deberes a los empleados por falta de trabajo o por otras causas; d) suspender, despedir o sancionar de alguna otra manera a los empleados por una causa justa; e) introducir cualquier método o instalaciones nuevos o mejorados; f) hacer reglas y regulaciones razonables para administrar a los empleados y para la operación de su negocio.

B. Queda expresamente entendido y aceptado que todos los derechos, prerrogativas y privilegios que el Patrón tuvo antes de la ejecución de este Acuerdo, excepto por aquéllos a los que el Patrón expresamente renuncia aquí, quedan expresamente reservados al Patrón y deberán continuar siendo conferidos exclusivamente al Patrón.

SECCIÓN 24. SEÑORÍA

A. Se dará plena consideración al historial de servicio de los empleados al hacer ascensos, descansos laborales por recorte de personal, y recontrataciones después de descansos laborales por recorte de personal.

B. En caso de descanso laboral por recorte de personal, los empleados en periodo de prueba serán descansados antes que a los empleados que no están a prueba y que estén calificados para realizar las funciones de los empleados a prueba.

C. Aplicación de la señoría. Es entendido y acordado que, salvo donde estipule, señoría en la planta del empleador se basará en la fecha de contratación del empleado o la asignación a esa planta como registrado por nómina. Cuando preguntas se presentan en cuanto a la aplicación de la señoría, cuando dos o más empleados son contratados en el mismo día, el empleado con el número de personal superior se considerará con menos señoría. En caso de reducción de las fuerzas debido a la dejadez de la obra, incluyendo una reducción de las horas, el último empleado contratado en el Departamento será el primer empleado despedido; y en volver a contratar, el último empleado descansado será el primer empleado contratado hasta que se agote la lista de ex empleados. En caso de despidos debido a la falta de trabajo o en volver a contratar empleados despedidos, se considerará la señoría y capacidad para realizar el trabajo. Si la capacidad y aptitud física para realizar el trabajo son relativamente iguales, se regirá la antigüedad. En el caso de una disputa sobre el tema, podrán ser sometida al paso dos del procedimiento de quejas y una reunión se celebrará dentro de los tres 3 días.

D. En caso de trabajo de un empleado se elimina, o sufre una reducción de horas, el empleado afectado puede reemplazar al empleado de menos señoría en esa clasificación. Si no hay un empleado con menos señoría en el puesto de empleado de presente clasificación, el puesto de empleado puede golpear el empleado menos alto en una clasificación en la que el empleado tiene experiencia y capacidad demostrada para realizar los deberes debido a la previa

experiencia en la industria. El límite para el número total de empleados se reemplazados en el proceso va a ser la primera persona reemplazado por el empleado, y uno 1 más de persona, siempre los tres de los empleados involucrados en el proceso cumplen con los requisitos según lo indicado. Si el empleado que remplazo no funciona inmediatamente las nuevas funciones según normas de trabajo a la satisfacción del empleador, éste será descansado. Antes de tal descansi, se notificará a la Unión.

E. Los empleados suspendidos conservarán sus derechos de señoría de la siguiente manera:

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

F. En la aplicación de esta Sección, incluyendo la distribución de horas extras, el Patrón actuará razonablemente y no aplicará favoritismos.

G. Los empleados que estén en descanso laboral por recorte de personal y que estén sujetos a recontractación serán tomados en consideración para las vacantes en todos los puestos de empleo cubiertos por este Acuerdo, siempre y cuando cualquiera de dichos empleados solicite la vacante, tenga las aptitudes y las habilidades para desempeñar las funciones del puesto vacante y, si se busca una reubicación de la planta, deberá tener un expediente personal con el Patrón, previa al descanso laboral por recorte de personal, que no refleje mala conducta, violaciones importantes a las reglas o pólizas del Patrón o suspensión del trabajo durante los doce meses (12) anteriores al descanso laboral por recorte de personal. Cualquiera de dichos solicitantes de empleo que cumplan satisfactoriamente con tales normas tendrán derecho preferencial para ser contratados antes de los nuevos solicitantes que no han trabajado para el Patrón con anterioridad.

H. Postulación de Trabajo: El Patrón reconoce el deseo de sus empleados de hacer que las oportunidades de asenso sean lugar para trato justo y equitativo. Para facilitar dicho deseo, el Patrón deberá colocar en el tablero de anuncios por un periodo de tres (3) días una “lista de interés” de promociones o transferencias para otras posiciones.

I. Antigüedad se rescindiré por cualquiera de las siguientes razones:

1. Renuncia.

2. Despido

3. No regresar al trabajo dentro de cinco 5 días del aviso enviado por recibo de retorno solicitado correo certificado a la última dirección conocida del empleado

4. Descanso o enfermedad no industriales/licencia que exceda de seis 6 meses (180 días)

5. Falta de asistir al trabajo sin contactar a un Manager por 3 tres días consecutivos, a menos que físicamente no pueden hacerlo.

SECCIÓN 25. SANCIONES Y DESPIDOS

A. Queda entendido y acordado que el derecho a despedir será hecho bajo la discreción del Patrón, siempre y cuando el Patrón no despidiera o de otra manera discrimine a ningún empleado debido a su afiliación a o actividades en el Sindicato, donde dichas actividades no interfieran con el trabajo normal del empleado. Si cualquier empleado considera que él/ella ha sido despedido injustamente, él/ella puede hacer que su reclamo sea llevado al Procedimiento de Quejas a través del Sindicato para su consideración y disposición final.

B. Ningún empleado podrá ser despedido por bajo rendimiento sin haber recibido antes de manera progresiva las medidas disciplinarias adecuadas en un proceso de tres pasos: aviso por escrito, suspensión y despido, siempre y cuando el empleado haya recibido la orientación verbal apropiada antes de dicho aviso por escrito. Si ocurre una suspensión, una reunión con el Sindicato (que incluya al delegado sindical), el Patrón y el empleado deberá de llevarse a cabo.

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

D. Todo el historial disciplinario dentro del archivo de un empleado, no será usado para medidas progresivas de disciplina después de doce (12) meses excepto en casos de disciplina legalmente justificable como: acoso de cualquier tipo, ambiente hostil de trabajo, discriminación y retaliación. Esta disciplina permanecerá en el archivo de los empleados con el propósito de disciplina progresiva por un periodo de tres (3) años.

SECCIÓN 26. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

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

A. El primer paso será para que el/la de la queja y su supervisor(a) intenten resolver la queja con ayuda del Representante del Sindicato si así lo solicita el empleado.

B. Si en la reunión del primer paso no se resuelve la queja, ésta se redactará por escrito y se presentará a la Empresa dentro de un periodo de treinta (30) días después de la fecha de la disciplina formal. El Representante Sindical y el Gerente de Planta harán entonces un intento por resolver la disputa.

C. Si el Gerente de la Planta y el Representante Sindical no pueden resolver la disputa, ésta se presentará ante el regional/gerente de Recursos Humanos en el transcurso de treinta (30) días después de la reunión, en un intento por resolver la disputa.

D. Si el regional/gerente de Recursos Humanos y el Representante Sindical no resuelven la disputa, esta será entonces presentada ante el Servido Federal de Mediación y

Conciliación en el transcurso de treinta (30) días después de la reunión. Durante una audiencia informal, el Mediador procurará resolver los problemas después de que cada una de las partes haya presentado su caso. Si la Compañía y el Sindicato se ponen de acuerdo antes de la audiencia, la decisión del Mediador será legalmente vinculante.

E. Si la queja no se arregla en la audiencia con el Mediador, entonces el asunto será mandado a arbitraje dentro de un periodo de treinta (30) días después de la conclusión de la audiencia con el Mediador. Cuando se presenta una queja a arbitraje, el Patrón y el Sindicato solicitarán conjuntamente al Servicio Federal de Mediación y Conciliación una lista de siete (7) árbitros y alternadamente irán tachando nombres hasta que quede un solo árbitro (1).

F. La decisión del árbitro designado será final y legalmente vinculante para ambas partes. Si alguna de las partes se niega a aceptar dicha decisión, la otra parte podrá tomar cualquier acción que considere necesaria para obligar el cumplimiento de dicha decisión.

G. Por medio del presente se acuerda que el costo del árbitro a través del Servicio Federal de Mediación y Conciliación, así como los costos incidentales adicionales, deberán ser sufragados por partes iguales entre el Sindicato y la Compañía.

H. Por medio del presente se acuerda que el límite de tiempo tal como se establece en esta cláusula no se aplicará si hay un retraso ocasionado por una inhabilidad razonable de cualquiera de las partes para reunirse dentro de plazos establecidos.

I. Además queda acordado que cualquier disputa relacionada con tarifas salariales, horas extras u otros asuntos concernientes al pago de los empleados deberá ser archivada por escrito dentro de un periodo de treinta (30) días a partir del acto o la omisión por la que ocurre la queja y que la compensación retroactiva estará limitada a seis (6) meses antes de la fecha en la que se archivó la queja.

J. En espera de la decisión sobre cualquier cuestión relacionada con este Procedimiento de Quejas, el trabajo deberá continuar en conformidad con las disposiciones de este acuerdo.

SECCIÓN 27. SUCESORES

A. Este Acuerdo será legalmente vinculante para los herederos, albaceas, administradores y asignados de las partes abajo firmantes.

B. Asimismo se acuerda que en caso de que la propiedad y negocio del Patrón cambie debido a una venta, fusión, o de alguna otra manera, el Patrón deberá dar aviso de la existencia de este Acuerdo a cualquier comprador, proporcionándole una copia del mismo, y deberán hacerse arreglos entre el posible comprador y el actual Patrón para prorratear las vacaciones que se les puedan deber a un empleado al momento en que tenga lugar la transferencia de propiedad. El Patrón deberá notificar al sindicato de la dicha venta, fusión o alquiler.

SECCIÓN 28. CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA

De determinarse que cualquier sección, cláusula o estipulación de este Acuerdo sea declarada ilegal por un juicio final de un tribunal de jurisdicción competente, dicha invalidación de dicha sección, cláusula, o estipulación no invalidará las porciones restantes aquí contenidas y dichas porciones restantes permanecerán en total vigencia y efecto mientras dure este Acuerdo.

SECCIÓN 29. LITIGACIÓN

Las partes estipulan que este Acuerdo ha sido suscrito dentro del condado de Bernalillo y que cualquier litigio que involucre dicho Acuerdo o que surja a raíz de dicho Acuerdo, será presentado dentro de dicho Condado donde la Compañía está localizada y se originó la disputa.

SECCIÓN 30. USERRA

El Patrón acepta sujetarse a la ley sobre derechos de empleo y recontractación para los servicios militares, llamada USERRA (Ley Federal de Empleo y Recontractación de Servicios Uniformados).

SECCIÓN 31. COMITÉ ADJUNTO OBRERO-PATRONAL

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

B. Queda acordado y entendido que este comité actúa sólo en capacidad consultiva y que no tiene la autoridad para cambiar, modificar, ni añadir nada a este Acuerdo, ni tampoco ninguna de sus decisiones son legalmente vinculantes para las partes amparadas por este Acuerdo. Los temas que pueden ser debatidos incluyen, aunque no exclusivamente: asuntos sobre salud, seguridad, y asuntos sobre respeto y dignidad.

C. El comité se reunirá en un periodo de 45 días después de la ratificación del Acuerdo con el fin de establecer un horario y de acordar un proceso para futuras reuniones.

SECCIÓN 32. SALUD Y SEGURIDAD

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

13. Tanto el Sindicato como el Patrón reconocen que hay obligaciones específicas bajo las normas federales, estatales y locales o guías incluyendo aquellas que se refieran a las

comunicaciones peligrosas, bloqueo/etiquetado, y agentes patógenos sanguíneos. Los empleados deberán recibir la información preminente sobre seguridad y salud.

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

D. **Sanitarios.** Los baños deberán de tener la luz apropiada y estarán equipados con todas las necesidades. Los baños deberán mantenerse libres de objetos amontonados y en condiciones higiénicas. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, de almuerzo y de descansos, a menos de que se necesite cerrarlos temporalmente para reparaciones, limpieza o remodelación. Instalaciones para lavarse las manos estarán accesibles para los trabajadores.

E. **Protección contra los agentes patógenos sanguíneos:**

a) Equipo de protección. A los empleados cuyo trabajo implique exposición ocupacional, como contacto con la piel a sangre o a otros materiales potencialmente infecciosos, serán proporcionados por el Patrón con el equipo adecuado de protección personal. El equipo de protección personal podrá considerarse "apropiado" únicamente si no permite que la sangre o que otra materia potencialmente infecciosa pase o toque la ropa del empleado, su piel, sus ojos o su boca, bajo condiciones de uso normal. El Patrón deberá reparar o remplazar el equipo de protección personal tanto como sea necesario para conservar su efectividad, sin costo alguno para el empleado, excepto en casos de daño intencional o negligencia. Los guantes desechables como los guantes quirúrgicos o para exámenes deberán ser desechados después de un solo uso al contaminarse o en cuanto sea prácticamente posible si están rotos, o picados, o cuando su habilidad de funcionar como una barrera sea comprometida.

b) Vacunas: La Compañía ofrecerá la serie de vacunas de Hepatitis B a todos los empleados que potencialmente puedan ser expuestos a sangre en un plazo de diez (10) días laborables después de su asignación inicial, a menos que el empleado haya recibido con anterioridad la serie completa de vacunas de Hepatitis B, o que la prueba de anticuerpos haya revelado que el empleado es inmune, o que por razones médicas la vacuna sea contraindicada para el empleado.

F. **El Comité Adjunto de Salud y Seguridad.** El Patrón y el Sindicato establecerán un Comité adjunto de Salud y Seguridad (en lo sucesivo denominado como, el "Comité"), el cual estará compuesto por hasta tres (3) miembros seleccionados por el Sindicato entre empleados amparados por el contrato y por hasta tres (3) miembros de la gerencia seleccionados por el Patrón. El Comité deberá ser organizado para proporcionar ayuda identificando y eliminando los peligros potenciales de seguridad en toda la instalación. El Gerente General o la persona asignada por éste coordinará las reuniones del Comité, establecerá una agenda con las aportaciones de los miembros, ayudará con recursos y asistencia técnica, y se mantendrá al tanto detalladamente de toda la documentación, incluyendo los minutos de las reuniones, las actividades y las recomendaciones del Comité para garantizar que se aplique lo apropiado, resoluciones efectivas y el cumplimiento con las leyes pertinentes, regulaciones, las disposiciones de códigos, las pólizas y/o los procedimientos. Este Comité se reunirá por lo

menos una vez al mes y hará un recorrido de seguridad mensual por la planta. Aún más, los miembros deberán familiarizarse con los procesos de producción y con las condiciones de trabajo y harán recomendaciones a la gerencia para mejorar la seguridad y la higiene en el centro de trabajo. El Patrón considerará todas las recomendaciones hechas por el Comité de buena fe.

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

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

I. Emergencia Pública Declarada- en caso de que las agencias del gobierno local, estatal o federal declaren un estado de emergencia que afecte la conducta de los negocios, ambas partes se reunirán y consultarán con respecto al efecto en las empresas y los empleados. En estos casos, las partes pueden modificar temporalmente mediante un Memorandum de Entendimiento del lenguaje contractual con la intención de continuar el negocio de manera efectiva y preservar las oportunidades de empleo. También se entiende que si tal emergencia pública declarada requiere que la Compañía tome medidas que estén en contradicción con el lenguaje de negociación colectiva, la Unión no interferirá ni se opondrá de otra manera a tales acciones a menos que se exprese el lenguaje de exención de negociación colectiva establecido en el orden público. Del mismo modo, se entiende que el Empleador y los Empleados deben cumplir con cualquier orden establecida como obligatoria por cualquier agencia gubernamental en respuesta a una emergencia declarada.

SECCIÓN 33. CONDICIONES DE TRABAJO PREVIAS

Ningún Empleado sufrirá, debido al Acuerdo, una reducción de las tasas salariales, o la pérdida de beneficios o condiciones de trabajo superiores o más favorables que las contenidas en el presente, si dicha condición existiera antes de la firma de este Acuerdo.

SECCIÓN 34. PRINCIPIOS RECTORES

La Compañía reafirma su compromiso a los siguientes Principios Rectores incorporándolos como parte de este Acuerdo:

Nuestros Principios Rectores

Logramos nuestros objetivos comunes a través de la cooperación y del trabajo en equipo.

Conducimos nuestro negocio con una integridad inflexible.

Concentramos nuestra atención en un alto nivel de contribución y de logro.

Combinamos nuestro sentido común con creatividad para encontrar soluciones.

Confiamos y respetamos a todos los individuos.

SECTION 35. CAMBIOS EN LA LEYES

Las partes acuerdan que, en el caso de un cambio de local, ciudad, estado o ley federal que modifica, cambia o de lo contrario puede afectar los términos y condiciones de empleo establecidas en este convenio colectivo, las partes se reunirán para discutir cómo el cambio afecta a los términos y condiciones del acuerdo. Se pretende que, en no incluso, cualquier cambio en la ley se permitirá agregar a o quitar de los derechos y privilegios que ofrece bajo este acuerdo y que las partes harán ajustes correspondientes en los términos de este acuerdo para lograr ese resultado. Cualquiera de las partes puede reabrir el acuerdo para las negociaciones sólo sobre tales términos afectados por el cambio de local, ciudad, estado o ley federal. Lenguaje adicional de Unión. La cláusula de huelga permanecerá en vigor durante las negociaciones.

SECCIÓN 36. DURACIÓN DEL ACUERDO

Este Acuerdo entre las partes entrará en vigor el 21 de agosto, 2021 y permanecerá en plena vigencia y efecto hasta el 20 de agosto, 2024. Reapertura en el año 2 y 3 para negociar salarios.

MISSION LINEN SUPPLY

By:

Sean Hearn, Director, Employee Relations

Date

Western States Regional Joint Board, Workers United, SEIU

By:

Maria Rivera, Gerente Regional

Date

TABLA "A": TARIFAS DE SUELDOS

		\$0.90	TBD	TBD
	Agosto 20, 2019	Agosto 20, 2021	Agosto 20, 2022	Agosto 20, 2023
Jefe Lavador	\$ 12.68	\$15.50		
Lavador	\$ 12.93	\$15.00		
Operador de Tambor	\$ 12.93	\$14.45		
Contador de Prendas Sucias (soil)	\$ 12.28	\$13.18		
Seleccionador de Prendas Sucias (soil)	\$ 11.48	\$12.38		
Distribuidor de Ruta Tie Out	\$ 12.28	\$13.18		
Tie Out (No Distribución)	\$ 11.38	\$12.28		
Procesador de Prendas	\$ 11.38	\$12.28		
Zurcidor de Prendas	\$ 11.38	\$12.28		
Arreglo de Prendas	\$ 12.28	\$13.18		
Doblado de Toallas	\$ 11.38	\$12.28		
FWI Alimentado y Doblado	\$ 11.48	\$12.38		
Procesador de Polvo	\$ 11.38	\$12.28		
Reclamación Textil	\$ 12.18	\$13.08		
Conserje	\$ 11.38	\$12.28		

El departamento de Prendas Sucias de Servicios Médicos recibirá un pago prima de quince centavos (\$0.15).

Todos los aumentos salariales anteriores serán generales, excepto como se indico anteriormente (\$0.90 a partir del 20 de agosto de 2021; se negociarán aumentos para el 8/20/2022 y el 8/20/2023).

Si el día en que termina el período de una tarifa de pago a otra cae entre semana, el cambio de tarifa entrará en vigor al siguiente lunes.

TABLA DE SUELDOS PARA EMPLEADOS NUEVOS

Escala de Recién Contratados: El salario mínimo mayor o el 80% de la tasa máxima para la clasificación durante los primeros noventa (90) días.