

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ENTRE

**WORKERS UNITED
WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD, SEIU**

LOCAL 75

Y

MISSION LINEN SUPPLY,

**LA PLANTA 700 DE BAKERSFIELD, CA,
LA PLANTA 2300 DE FRESNO, CA,**

1 de Mayo, 2021 – 30 de Abril, 2024

EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES UNA TRADUCCIÓN DEL INGLÉS AL ESPAÑOL, CON EL FIN DE QUE LOS EMPLEADOS CUBIERTOS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TENGAN ACCESO A SUS CLÁUSULAS. SIN EMBARGO, PARA EFECTOS DE SU INTERPRETACIÓN LEGAL EXACTA Y EN CASO DE DESAVENIENCIAS INTERPRETATIVAS, DEBERÁ RECURRIRSE DIRECTAMENTE AL ORIGINAL EN INGLÉS.

Tabla de Contenido

<u>Artículo</u>	<u>Títulos</u>	<u>Página</u>
	Acuerdo	2
1	Reconocimiento	2
2	Afiliación al Sindicato	2
3	Horario de Trabajo	4
4	Periodos Intermitentes de Inactividad	7
5	Días Feriados	8
6	Vacaciones	10
7	Representantes Sindicales	11
8	Sin Huelgas Ni Paros Laborales	12
9	Uniformes	13
10	Periodos de Descanso	13
11	Permiso de Ausencia	15
12	Accidentes Industriales o Lesión	16
13	Licencia Reenumerada por Enfermedad	16
14	Ausencia Pagada por Fallecimiento	17
15	Trabajo con Incentivo	17
16	Salarios	17
17	Plan Medico y De Seguros	18
18	Plan de Pago de Medicamentos Recetados	19
19	Plan Dental	19
20	Plan de Oculista	20
21	Diversidad Étnica y Cultural	20
22	Plan de Pensiones	21
23	Registros del Tiempo	21
24	Tablero de Anuncios	22
25	Discriminación	22
26	Reglas y Regulaciones de Trabajo	22
27	Derechos de la Gerencia	23
28	Antigüedad	23
29	Disciplina y Despido	25
30	Procedimiento de Quejas	26
31	Sucesores	27
32	Clausula de Salvedad	27
33	Litigio	28
34	USERRA	28
35	Comité Conjunto Obrero-Patronal	28
36	Salud y Seguridad	28
37	Principios Rectores	30
38	Respeto y Dignidad	30
39	Contribución Política	30
40	Cambios en la Ley	31
41	Clausula de Salvaguardia	31
42	Duración del Acuerdo	32
	Anexo A – Salarios	33

ACUERDO

Este contrato colectivo de trabajo, realizado y suscrito entre la Planta 2300 de Fresno, Cal., de MISSION LINEN SUPPLY, y la planta 700 de Bakersfield, Cal., de ahora en adelante denominadas como el "Patrón", y Workers United, Western States Regional Joint Board, SEIU, LOCAL #75 de Sacramento CA, de ahora en adelante denominado el "Sindicato",

SE HACE CONSTAR

Lo siguiente queda entendido y acordado mutuamente:

SECCIÓN 1. RECONOCIMIENTO

El Patrón reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de negociación colectiva para todos los empleados contratados en las clasificaciones establecidas más adelante en la Tabla "A" adjunta al presente. El propósito de este Acuerdo es el de establecer salarios mínimos, horarios y condiciones de trabajo para todos los empleados en los distintos departamentos del Patrón. Todas las referencias al género serán neutrales durante todo el acuerdo.

Empleado cual no es miembro de la Unión no realizará trabajo reconocido por empleados de unidad de negociación, excepto: 1) al instruir a los nuevos empleados; 2) casos de indisponibilidad del empleado; 3) durante la avería de maquinaria o la planta.

SECCIÓN 2. AFILIACIÓN AL SINDICATO

A. La afiliación al Sindicato en o después del trigésimo primer (31er) día de empleo o treinta y un (31) días después que se ejecute este acuerdo —lo que ocurra más tarde—, y el seguir siendo miembro con buena vigencia, serán condiciones de empleo para todos los empleados amparados por este acuerdo. 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 en que comienza su contratación.

B. Cuando quiera que el Patrón necesite empleados nuevos o adicionales, deberá notificar al Sindicato el número de empleados o clasificaciones que se necesitan, con el fin de que sean entrevistados. Si el Sindicato no puede proporcionar a un solicitante para el puesto vacante requerido por el Patrón, éste tendrá entonces el derecho de contratar por fuera.

C. La selección de solicitantes de empleos hecha por el Sindicato deberá hacerse sin discriminación y no podrá estar basada ni influenciada en modo alguno por la no afiliación al Sindicato ni por la pertenencia al Sindicato ni por las ordenanzas, reglas, regulaciones,

disposiciones constitucionales ni otros aspectos u obligaciones de las políticas de afiliación al Sindicato o de sus requerimientos.

D. El Patrón tendrá derecho de rechazar a cualquier solicitante referido por el Sindicato. Tanto el Sindicato, al recomendar solicitantes, como el Patrón, al contratar a cualquier empleado, deberán ambos dar preferencia de empleo a los solicitantes que previamente hayan sido empleados en esta industria y que estén en la localidad en la que solicitan trabajo.

E. El Patrón acepta notificar al Sindicato por escrito de todos los empleados nuevos, a través de formularios que el Sindicato proporcionará, y 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.

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

F. Asimismo, el Patrón acepta que, previo aviso por escrito presentado por el Sindicato, cualquier empleado que no tenga buena vigencia dentro del Sindicato de conformidad con esta Sección, será retirado de la nómina de pago del Patrón en un plazo de siete (7) días después de que sea recibido el dicho aviso.

G. Las partes firmantes de este Acuerdo anunciarán una copia de esta Sección y de cualesquiera y todas las demás disposiciones relacionadas con este asunto. El anuncio será puesto en lugares donde habitualmente se pongan los anuncios para empleados y solicitantes de trabajo.

H. Cada Patrón deberá deducir del primer cheque de pago del mes de cada empleado cubierto por este Acuerdo, así como de cada mes del calendario natural que se suceda, las cuotas mensuales regulares que cada empleado contratado por el Patrón deba al Sindicato. Asimismo, el Patrón deberá deducir las cuotas de inscripción y las cuotas especiales y valoraciones por las que se haya votado y que hayan sido aprobadas por el Sindicato para todos los empleados (sin incluir las multas). El Sindicato proporcionará en o antes del primer día de cada mes del calendario natural una lista de empleados contratados por el Patrón para los cuales el Patrón deba hacer deducciones. El Patrón hará dichas deducciones de conformidad con dicha lista, siempre y cuando los empleados incluidos en la lista estén empleados por el Patrón hasta el último día del mes anterior del calendario natural y siempre y cuando el Sindicato asegure y proporcione al Patrón una autorización por escrito de tales deducciones de cada empleado.

I. El Sindicato acuerda indemnizar y eximir al Patrón de cualquier y toda queja, reclamo, demanda o de cualquier otra forma de responsabilización surgida a raíz de la deducción al pago de un empleado de dinero para cuotas sindicales. El Sindicato asume tener total responsabilidad en la disposición del dinero deducido una vez que haya sido enviado al Sindicato.

SECCIÓN 3. HORARIOS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

A. La semana normal de trabajo será de cinco días consecutivos (5), o bien de cuatro días (4) repartidos en seis (7) días consecutivos. Las semanas de trabajo incluyendo el trabajo de sábado y domingo deberán ser asignadas al empleado con menor antigüedad a menos que se pida por los empleados con mayor antigüedad, y los empleados con salario durante o antes de la fecha de ratificación no serán requeridos para trabajar semanas que incluyan trabajo de ambos sábado y domingo a menos que así lo escojan. Los domingos que sean parte de una semana de trabajo regular deberán de ser pagados con la tarifa salarial regular.

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, comprendidos en seis (6) días consecutivos de lunes a sábado, aquí denominados como "4/10". En la agenda de "4/10", las semanas de trabajo variarán, aunque en todos los casos los empleados tendrán libre el domingo, además de dos (2) días libres consecutivos.

El Patrón podrá establecer a su exclusivo criterio cualquiera de las semanas de trabajo arriba mencionadas dando aviso con cuatro semanas (4) de anticipación al Sindicato y a los empleados.

Por cada 4/10 días de trabajo por semana, el quinto (5th), sexto, (6th) días y el séptimo (7th) día son los días regulares libres de los empleados.

B. El tiempo trabajado se pagará a una y media veces (1 1/2) el promedio de la tarifa por hora en los siguientes casos:

1. Agenda de trabajo de 5/8 a la semana, más de ocho (8) horas al día, cuarenta (40) horas a la semana.
2. Agenda de trabajo de 5/8 a la semana, más de 32 horas en una semana en la que caiga un día festivo remunerado, a menos que el dicho día festivo caiga en sábado.
3. Agenda de trabajo de 4/10 a la semana, más de diez (10) horas al día o más de cuarenta (40) horas a la semana.
4. Agenda de trabajo de 4/10 a la semana, los días normalmente programados como libres, referidos como quinto (5o.) y sexto (6o.) días.

5. Doble tiempo para todo el trabajo que se realice en domingo.
6. Turnos: El primer turno empezará el trabajo entre las 5:00 a.m. y las 11:00 a.m. Los empleados que trabajen en dicho turno deberán recibir la tarifa normal de tiempo consecutivo como pago. Cualquier turno que comience entre las 11:00 a.m. y las 3:00 p.m. deberá ser designado como segundo turno, y los empleados que trabajen en él deberán recibir una prima de cinco centavos (\$0.05) por hora por todo el trabajo que realicen. Cualquier turno que comience entre las 3:00 p.m. y las 7:00 p.m. deberá ser catalogado como tercer turno y los empleados que laboren en el dicho tercer turno deberán recibir una prima de diez centavos (\$0.10) por hora por todo el trabajo que realicen. Cualquier turno que comience entre las 7:00 p.m. y las 11:00 p.m. deberá ser catalogado como cuarto turno y los empleados que laboren en el dicho cuarto turno deberán recibir una prima de quince centavos (\$0.15) por hora por todo el trabajo que realicen.

En caso de que el Patrón desee implantar un turno de las 11:00 p.m. a las 5:00 a.m., se reunirá con un representante del Sindicato para establecer una tarifa de prima de trabajo en dicho turno.

A. Podrá programarse un segundo turno consecutivo, ya sea de medio tiempo o de tiempo completo, de lunes a domingo. Ningún empleado cubierto por este Contrato Colectivo de Trabajo y contratado antes del 1o de octubre de 1985 trabajará en estos turnos, a menos que lo haga voluntariamente.

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

C. Semanas de días festivos. El Patrón podrá pedir a los empleados que trabajen en otros días distintos de los consecutivos durante una semana en la que caiga un día festivo.

D. Si un empleado no ha trabajado su semana completa programada para trabajar y así lo ha hecho por motivos propios —excluyendo enfermedad por la cual el Patrón podrá requerirle un comprobante médico—, a pesar de que el Patrón le haya provisto trabajo disponible, cuando el Patrón así lo pida ese empleado deberá trabajar en sábado o en su día normal de descanso, recibiendo por ello una tarifa normal de pago por tiempo continuo.

E. Deberá implantarse un tiempo para comer no menor de treinta (30) minutos ni mayor de una (1) hora dentro del propio tiempo del empleado, aproximadamente a la mitad de cada turno.

F. Todos los empleados que sean amparados por la negociación colectiva cubierta por este Acuerdo deberán tener garantizado un mínimo de treinta y seis (36) horas a la semana, de lunes a viernes, 32 horas de trabajo durante la temporada baja (del 15 de septiembre al 3er lunes de abril). Además en una semana en la que caiga un día festivo con goce de sueldo, el número garantizado de horas de trabajo será sólo de treinta y dos (32) para la semana en la que cae el dicho día festivo.

G. Todos los empleados a los que se les haya determinado que se reporten a trabajar y que se reporten de lunes a sábado 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, éste recibirá sólo el pago de dos (2) horas de trabajo continuo como "Pago por Presentarse".

(Se deberá denominar como descompostura la imposibilidad del Patrón de operar su planta debido a cualquier causa ajena al control del Patrón, como pueden ser, aunque no exclusivamente: emergencia de salud pública declarada por entidad gubernamental, un desastre natural, inundaciones, terremotos, descompostura del equipo u otras causas similares. Este párrafo se aplicará sólo en los departamentos por separado donde sólo una porción de la operación total se vea afectada.)

En caso de que haya una crisis de energía eléctrica en la que las compañías de luz locales imponen un corte de corriente eléctrico voluntario durante períodos específicos del día, el Patrón y el Sindicato resolverán de mutuo acuerdo turnos alternados u opcionales para cumplir con la dicha emergencia.

H. Empleados de mantenimiento. Sólo los empleados que pasen todo su tiempo de trabajo para el Patrón como Empleados de Mantenimiento (Utility Employees) estarán sujetos a las siguientes disposiciones:

1. El día de trabajo continuo para los Empleados de Mantenimiento deberá consistir en ocho (8) horas consecutivas de trabajo para los de 5/8, o de diez (10) horas consecutivas de trabajo para los de 4/10, con excepción del tiempo para comer. Estas horas serán trabajadas en cualquier tiempo que deberá ser designado por el Patrón, comprendido durante las veinticuatro (24) horas del día.
2. La semana de trabajo consecutivo para los Empleados de Mantenimiento deberá consistir en cinco días (5) consecutivos cualquiera dentro de la semana del calendario natural para los de 5/8, o de cuatro días no consecutivos de diez (10) horas para los de 4/10. Sin embargo, el Patrón designará dos (2) días de descanso regulares, y si al Empleado de Mantenimiento se le pide trabajar en esos días de descanso, él o ella deberán recibir por el trabajo desempeñado en tales días un pago equivalente a tiempo y medio (1 – 1/2) de la tarifa normal de pago en el sexto (6o.) día de trabajo

consecutivo, y el doble de tiempo de su tarifa normal por trabajar en el séptimo (7o.) día.

3. Horas extras. Las horas extras se le pagarán al Empleado de Mantenimiento a una y media veces (1.5) la tarifa normal de pago por todo el trabajo que se realice más de ocho (8) horas al día para los de 5/8, o más de diez (10) horas para los de 4/10 en cualquier día, más de cuarenta (40) horas en cualquier semana de trabajo, y por el trabajo que se realice en los días de descanso normalmente programados para el empleado. Al Empleado de Mantenimiento se le deberá pagar el doble de tiempo por el trabajo que realice en el séptimo (7o.) día consecutivo.

I. Las disposiciones del párrafo F de esta Sección 3 no serán aplicables para la clasificación de "Mantenimiento" (Utility).

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

K. En caso de que el empleador decide implementar nuevo turno, el empleador y el sindicato se reunirán para discutir los términos de dicho cambio.

SECCIÓN 4. PERÍODOS INTERMITENTES DE TRABAJO

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

B. Los empleados a quienes se requiera permanecer en las instalaciones del Patrón o a quienes se les requiera permanecer disponibles al punto que su tiempo no pueda ser usado como propio recibirán pago por dicho tiempo.

C. En caso de una avería como se define aquí dentro, el Patrón requiere que los empleados trabajen en un turno regular de descanso para "ponerse al corriente", dicho trabajo deberá ser pagado como tiempo consecutivo, siempre y cuando el empleado no haya excedido sus cuarenta horas trabajadas. Adicionalmente, el trabajo en el día de "ponerse al corriente" es voluntario y se asignará al empleado con menor antigüedad si es que no hay voluntarios.

SECCIÓN 5. DÍAS FERIADOS

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

En ningún departamento se realizará trabajo el Día de Año Nuevo ni de Acción de Gracias, ni de Navidad. El domingo anterior o el domingo posterior al Día del Trabajo serán un día de trabajo voluntario.

Los empleados podrán trabajar el Día del Trabajo con pago de día feriado de manera voluntaria si lo requiere el Patrón, en cuyo caso deberán recibir el doble de su tarifa de pago de tiempo consecutivo por todas las horas trabajadas además del pago del día feriado, si tiene derecho al mismo, de acuerdo con la Sección 5-B siguiente. Si un empleado trabaja un exceso de ocho (8) horas en el Día del Trabajo, su tarifa de pago por todas las horas trabajadas excedentes a ocho (8) horas deberá ser el triple (3) de la tarifa de pago de tiempo consecutivo, además del pago del día feriado.

Los ocho (8) días feriados arriba establecidos deberán remunerarse a ocho horas (8) para los de 5/8 semanas de trabajo y a diez horas (10) para los de 4/10 semanas de trabajo a la tarifa normal de pago por tiempo consecutivo, independientemente del día de la semana en la que caigan.

En plantas trabajando una 4/10 semana de trabajo donde el día feriado cae en un día laboral regular, los empleados deberán tener ese día libre. Sin embargo, el día de descanso regular programado podrá ser trabajado en tiempo consecutivo y los empleados deberán recibir el pago de (10) horas por el día feriado.

Si se programa con dos semanas de anticipación, el día flotante podrá tomarse combinándolo con las vacaciones o como un día solo libre.

La Compañía responderá por escrito dentro de los siete (7) días posteriores a la recepción de la solicitud por escrito del empleado. En caso de que no se reciba respuesta, se concederá el día solicitado. Si el día es negado, la Compañía debe ofrecer una fecha alternativa. La Compañía no negará injustificadamente cuando el empleado tenga una razón legítima.

Los empleados deberán solicitar vacaciones flotantes no menos de catorce (14) días calendarios antes del día (s) deseado (s) para usar dichos. Las solicitudes se realizarán a través de un formulario de solicitud por escrito proporcionado por la Compañía. No habrá acarreo de vacaciones flotantes.

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

1. El empleado debe ser miembro del grupo de trabajadores amparados por el contrato colectivo y debe haber trabajado el primer día del mes del calendario natural en el que caiga el día feriado.

2. Los empleados deben haber estado contratados por el Patrón durante (30) días inmediatamente anteriores al día feriado, excepto los empleados que se transfieran dentro del grupo certificado de empleados amparados por el contrato.

3. El empleado debe haber trabajado, si así se lo pidió el Patrón, todas las horas programadas para trabajar del día laborable anterior al día festivo y del siguiente día normalmente programado para trabajar posterior al feriado, excepto en caso de que un empleado falte a causa de una lesión industrial o un accidente y/o enfermedad por la que el empleado le puede pedir certificado médico en un plazo de diez (10) días a partir de la dicha ausencia.

4. El empleado deberá haber trabajado todas las horas de trabajo programadas durante la semana de trabajo en la que cae el feriado, si el Patrón lo pide, incluyendo el sábado anterior a un feriado, excepto si el empleado no puede trabajar debido a sus creencias religiosas o a una enfermedad reportada de buena fe, e incluyendo el sábado anterior al feriado aún si el dicho feriado cae en domingo y es reconocido en lunes. Esta parte de la sección no incluirá empleados que trabajan en lavandería industrial. Este párrafo deberá interpretarse de manera que el empleado pueda requerir un sábado antes del feriado o un sábado después del feriado, pero no ambos sábados, para que el empleado tenga derecho a su remuneración por día feriado.

C. Si durante cualquiera de los tres (3) días feriados en los que se permite trabajar, se trabaja en cualquier departamento, el empleado que de conformidad con esta Sección reúna los requisitos deberá recibir pago de ocho (8) horas por 5/8, o de diez (10) horas si está a una agenda de 4/10, a su tarifa normal de pago por hora a la que habría tenido derecho si no trabajara en el día festivo, y recibirá a la tarifa de una y media veces (1 1/2) su tarifa de pago normal por el equivalente a todas las horas trabajadas en el día feriado.

D. Cualquier trabajo que se realice en sábado dentro de la misma semana en la que se ha hecho trabajo en un día feriado con goce de sueldo dentro de un departamento o departamentos en particular, deberá pagarse a la tarifa de una y media veces (1 1/2) el pago normal por hora de trabajo consecutivo, por todo el trabajo efectuado en el dicho sábado. Si cualquier a de los tres días feriados que pueden ser laborables caen en sábado y se hace trabajo en cualquier departamento, los empleados que de conformidad con esta Sección tengan derecho a feriado remunerado y que trabajen en el dicho sábado festivo deberán recibir ocho (8) horas por 5/8 o diez (10) por 4/10 a su tarifa normal de pago por hora consecutiva, más el pago de todas las horas trabajadas en el dicho sábado a una tarifa de una y media (1 1/2) veces.

E. Cualquier empleado que trabaje en un día feriado remunerado deberá ser remunerado a la tarifa de día feriado que se establece en esta Sección incluso si de otra manera no tuviera derecho a pago por día feriado al no trabajar en ese día feriado.

F. Por decisión opcional del Patrón, el viernes anterior al sábado festivo puede declararse día libre. Los empleados con derecho a esto recibirán pago de día festivo por ese viernes, de conformidad con la Sección 5, incisos A, B y C.

G. Una suspensión de sesenta días (60) o menos no afectará el derecho de un empleado a tener días feriados con goce de sueldo, mientras exista el requerimiento de trabajo durante un mes para el mismo Patrón.

H. Cuando un día feriado con goce de sueldo caiga en domingo, éste deberá observarse al siguiente día.

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 con la compañía y éstos se acumulan semanalmente a una cantidad de acuerdo con los siguientes intervalos de aniversario:

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

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

1. La tarifa de pago será la de pago por hora consecutiva normal al momento de tomar las vacaciones, o bien, si el empleado fue transferido de un puesto de trabajo a otro con diferentes tarifas de pago durante el período de noventa (90) días inmediatamente anteriores a la fecha de tomar las vacaciones, la tarifa de pago del empleado deberá ser el promedio de su pago por horas normales recibido durante esos dichos noventa (90) días.
2. El número de empleados disponibles para tomar vacaciones durante una semana feriado serán limitados y se hará una aprobación por antigüedad.

B. Cualquier empleado que se vaya del empleo se le pagará por todos sus días de vacaciones acumulados y su balance cuales no se le ha pagado, como dirige la Ley del Estado de California.

C. Si el pago de la semana de vacaciones de cualquier empleado cae en una semana de día festivo, el dicho empleado recibirá, además de las vacaciones que se le deben, el pago adicional por su día feriado.

D. El máximo de vacaciones acumuladas máxima permitidas en los registros será de 1 y media veces la tarifa de acumulación anual de los empleados. El tiempo de vacación acumulado previo a esta fecha será concedido.

E. El empleador deberá publicar un calendario de vacaciones en o antes del 1 de noviembre para todos los empleados, otorgando a los empleados con antigüedad la preferencia por departamento. Los empleados deberán indicar su preferencia por vacaciones por el 1 de diciembre o se pierden su preferencia por antigüedad dichos períodos de vacaciones. El empleador publicará el calendario de vacaciones confirmados más tardar el 15 de enero. Cualquier cambio en el calendario de vacaciones como publicada debe hacerse con el consentimiento del empleador.

SECCIÓN 7. REPRESENTANTES SINDICALES

A. Un representante autorizado del Sindicato podrá visitar la planta del Empleador durante las horas de trabajo y tendrá derecho, previa notificación adecuada (24 horas hábiles), a examinar las tarjetas de tiempo y los cheques de pago por el trabajo realizado por cualquier empleado de la unidad de negociación y registrar nuevos empleados para la membresía del Sindicato durante las horas de trabajo, siempre que el acceso a la planta cumpla con las reglas de la Compañía y, siempre y cuando, además, dichas normas no interfieran ni obstaculicen al representante de la Unión en su transacción de actividades de la Unión. Además, se acuerda que todas las discusiones entre los empleados y el Representante Sindical se llevarán a cabo fuera del área de producción y de tal manera que no entren en conflicto con el funcionamiento normal de los negocios del Empleador. El representante se reunirá, con los empleados sólo en tiempos no laborales. Cuando sea necesario y apropiado, un representante sindical adicional podrá acompañar al individuo designado. Los representantes sindicales que se reúnan con los empleados en el área de descanso durante los períodos de almuerzo no están obligados a dar aviso previo, pero aún deben registrarse al ingresar.

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

B. Tres (3) representantes de plantel, dos en Fresno y uno en Bakersfield, señalado por el Sindicato entre los trabajadores de la dicha planta, tendrán derecho a tomar de los nuevos empleados las solicitudes de afiliación al Sindicato, investigar quejas y actuar como

representantes sindicales en juntas para quejas y otras juntas donde la presencia de “representantes sindicales” esté autorizada bajo este Acuerdo. Ellos podrán ser asistidos en dichas actividades por los representantes autorizados del Sindicato establecidos en la Sección 7ª de este Artículo. La Unión le dará a la Compañía una carta indicando los nombres de los representantes sindicales elegidos.

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

C. Los representantes de plantel no serán discriminados en modo alguno por el Patrón o por su agente debido a que den cualquier información sobre violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo o debido a sus actividades relacionadas con presentar un ajuste o una queja o disputa al Sindicato. Si surge cualquier disputa o queja o malentendido y no se logran arreglos satisfactorios entre las partes, esto deberá ser referido a la Junta de Conciliación tal como se dispone en la Sección 30.

D. Los empleados exhibirán orgullosamente el logo de su Sindicato en su casco y/o gorras.

SECCIÓN 8. SIN HUELGAS NI PAROS LABORALES

No deberá haber cierres patronales, ni huelgas, ni retrasos concertados de trabajo ni interferencia con la producción, incluyendo huelgas de solidaridad, vallas de huelga o boicoteos por ningún motivo durante el periodo de este Acuerdo.

El Sindicato, sus funcionarios, agentes y miembros acuerdan que no autorizarán, ni ratificarán, permitirán, ayudarán, asistirán o participarán en ninguna huelga, reducción de trabajo, paro laboral o interferencia con las operaciones, incluyendo huelgas de solidaridad, líneas de huelga o boicoteos por ningún motivo.

Si cualquier huelga no autorizada, reducción de trabajo o interferencia con la producción, incluyendo huelgas de solidaridad, vallas de huelga o boicoteo ocurre, o se amenaza con hacerlo, el Sindicato está de acuerdo en usar cualquier medio a su disposición para desconocer, evitar y terminar dicha acción no autorizada y mantener completas las operaciones.

A pesar de lo anterior, los empleados podrán respetar una línea de huelga en cualquier instalación de Mission donde dicha línea de huelga haya sido establecida por los empleados representados por el sindicato de transportistas International Brotherhood of Teamsters, que se encuentren en una huelga autorizada y legal en dicho establecimiento y donde no haya un contrato colectivo de trabajo válido entre el International Brotherhood of Teamsters y Mission Linen en aquel establecimiento o donde el trabajo de otro establecimiento que se encuentre en huelga haya sido movido al establecimiento cubierto por este Acuerdo.

SECCIÓN 9. UNIFORMES

Si el Empleador requiere que un empleado use un uniforme o un tipo específico de ropa, incluyendo zapatos específicos para hacer el trabajo, Empleador suministrara dichas prendas y el lavado y limpieza de las mismas sin costo para el empleado. A los empleados recién contratados se les proporcionarán uniformes después de 90 días de empleo. Prendas siempre vendrá de las que tiene la empresa y en buen estado. Toda la otra ropa usada por el empleado pero no es obligatorio el empleador debe cumplir con las normas de seguridad.

SECCION 10. PERIODOS DE DESCANSO

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

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

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

Durante los períodos de descanso, los empleados están totalmente libres de mano de obra, trabajo o cualquier otra tarea relacionada con el empleo. Empleados no estar "de guardia" o sujetos a cualquier control por Mission durante sus períodos de descanso. Si un descanso es

interrumpido o si un empleado es incapaz de tomar un descanso necesario, el empleado informará inmediatamente a su supervisor inmediato o el Departamento de recursos humanos y todos los esfuerzos se harán para reprogramar el descanso.

Periodo de Comer

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

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

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

Comida/Descanso Período Primas

A menos que los empleados están exentos de los requisitos legales aplicables, Mission Linen paga comida y períodos de descansos primas según lo requerido por la ley aplicable. No exentos compañeros que no disponen de un periodo de comida conforme a esta política, o que son no relevados de deber durante lo contrario impide tomar un período ininterrumpido de comida de no menos de 30 minutos, se pagarán por todo tiempo trabajado, más la prima período aplicable de la comida. Compañeros que no están autorizados y pueden tomar un período de descanso de acuerdo con esta política, o que no relevó de deber o de lo contrario impide tomar un período de descanso ininterrumpido de no menos de 10 minutos, se pagará el período de descanso aplicable Premium.

Responsabilidades de los Trabajadores

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

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

SECCIÓN 11. PERMISO DE AUSENCIA

A. Ningún empleado perderá su derecho de antigüedad por faltar debido a una enfermedad, si la dicha ausencia no rebasa los ciento ochenta días (180) del calendario natural y si el dicho empleado regresa al trabajo en un plazo de siete días (7) del calendario natural luego de que el doctor se lo permite. El Patrón debe instalar de nuevo al empleado en el trabajo en un plazo de siete (7) días del calendario natural luego de que el empleado le haya notificado que el doctor le permite volver a trabajar. Los permisos de ausencia para otros debidos propósitos deberán concederse por escrito y no deberán ser negados sin razón.

B. Ningún empleado que exceda este privilegio perderá el derecho a sus vacaciones sólo por el año. Cada vez que un empleado tome permiso bajo los términos de este párrafo, el Patrón deberá presentarle al empleado su registro de tiempo, mostrando el período de tiempo tomado como permiso, y el empleado deberá firmar el dicho registro de tiempo reconociendo que el tiempo cargado como permiso está correcto.

C. Los empleados cubiertos por este contrato deberán tener derecho a una ausencia por cuestiones del Sindicato. Las solicitudes para dicha ausencia deberán entregarse por escrito a la administración una (1) semana antes de que dicha ausencia esté programada. Ninguna de esas ausencias deberá exceder ciento ochenta (180) días. Cualquier ausencia de un empleado deberá acordarse mutuamente por el Patrón y el Sindicato. Durante dicha ausencia, el Patrón proseguirá con la antigüedad del empleado en ausencia y con la acumulación de planes de seguro basados en la antigüedad.

El Patrón no deberá tener obligación de pagar salarios o contribuciones de incentivos complementarios durante dicha ausencia, y deberá recibir crédito por cualquier día con licencia por enfermedad pagado por el Sindicato al empleado durante el permiso de ausencia especial, esto a ser aplicado ante cualquier pago de permiso de ausencia por enfermedad que al Patrón pueda exigírsele pagar durante la ausencia.

D. Si el regreso al trabajo de un permiso de ausencia ocasiona un exceso de los empleados que en realidad se necesitan en el departamento afectado, se aplicarán los términos de antigüedad de la Sección 28.

SECCIÓN 12. ACCIDENTE INDUSTRIAL O LESIÓN

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

SECCIÓN 13. LICENCIA REMUNERADA POR ENFERMEDAD

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

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

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

Empleados son responsables de proporcionar anticipado aviso cuando estén ausentes de su trabajo. La compañía proporcionará dos (2) números, una primaria y un numero de respaldo para que el empleado llame.. Si el empleado no puede ponerse en contacto con un administrador en el número primario, el empleado debe dejar un mensaje de voz y llamar al número de respaldo si nadie contesta deben de dejar un mensaje de voz y se considerará haber cumplido el requisito de notificación, proporcionado el contacto intento fue menos de una 1 hora antes de la hora de inicio de trabajo. Empleados son responsables para la obtención de la primaria y numero secundario, que se publicarán en la planta. Cualquier otra forma de notificación no será aceptable.

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

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

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

SECCIÓN 14. AUSENCIA PAGADA POR FALLESIMIENTO

Después de un (1) año de empleo continuo, los empleados tienen 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, hijo, hijo adoptado, o suegro, suegra, abuelos, nietos, compañero/ra domestico registrado). b) Esta disposición no se aplicará si la dicha muerte ocurre durante la semana de vacaciones con goce de sueldo del empleado, o durante un permiso de ausencia, suspensión o permiso por enfermedad. El empleado podrá solicitar vacaciones, días festivos flotantes o excedencia personal para asistir al funeral de una tía, tío, cuñado o cuñada.

A los empleados con menos de un (1) año de servicio se les concederá hasta 3 días de ausencia sin paga en el caso de muerte de un familiar inmediato.

La empresa aplazará la licencia sin pago a todos los empleados que requieran viaje extenso para atender al funeral o servicio conmemorativo de familiares inmediatos al empleado, hasta dos semanas. En dichos casos, el Sindicato acuerda que en Patrón tiene el derecho de demandar al empleado prueba de su necesidad para dicho viaje aplazado una vez que regrese.

SECCIÓN 15. TRABAJO COMO INCENTIVO

Cualquier incentivo, pieza de trabajo y plan de bonificaciones será una violación a este Acuerdo, a menos que haya acuerdo mutuo por escrito entre el Sindicato y el Patrón.

SECCIÓN 16. SALARIOS

A. A todos los empleados cubiertos por este Acuerdo se les pagará no menos de la escala de salarios que aparece en la Tabla "A" adjunta al presente y hecha parte del mismo.

B. Cuando haya sólo un empleado marcador y/o distribuidor, o sólo un lavandero, él(ella) recibirá la tarifa de pago programada para el empleado en jefe de ese departamento.

C. 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, la(s) dicha(s) nueva(s) clasificación(es) deberán estar sujetas a negociaciones sobre tarifa salarial y título descriptivo, en un plazo de treinta días (30) posteriores a la recepción de un aviso por escrito de cualquiera de las partes solicitando que así se haga. La dicha negociación deberá concluir a los treinta (30) días después y cualquier salario establecido entrará en vigor a partir de que quede acordado. Las antiguas clasificaciones que en la práctica queden en una o más plantas pero que no estén en este Acuerdo serán negociables bajo los mismos límites de tiempo arriba establecidos.

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

E. Al empleado al que cambien provisionalmente desde una clasificación de trabajo con un sueldo menor a otra con un pago mayor deberá ser remunerado a la tarifa más alta de clasificación por todas las horas trabajadas en esa clasificación.

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

SECCIÓN 17. PLAN MÉDICO Y DE SEGUROS

A. A partir del 1ro de mayo del 2021 el Patrón deberá contribuir al Fondo de Amalgamated National Health Fund la cantidad de \$688.00 por mes por cada empleado elegible para el propósito de proveer seguro médico, de visión, dental y de prescripción.

A partir del 1ro de mayo del 2022 esta contribución deberá incrementarse a \$722.00 por mes por cada empleado elegible. A partir del 1ro de mayo del 2023, esta contribución deberá incrementarse a \$758.00 por mes por empleado elegible.

A partir del 1ro de Mayo del 2021, debido a incrementos tremendos en el costo de beneficios médicos, cada empleado elegible se le requerirá contribuir con \$20.00 por semana,

A partir del 1ero de Mayo del 2022 cada empleado elegible se le requerirá contribuir con \$21.50 por semana,

A partir del 1ero de Mayo del 2023 cada empleado elegible se le requerirá contribuir con \$23.50 por semana para compensar el costo de sus beneficios médicos.

Si dicha cobertura se vuelve disponible, los empleados dentro del contrato colectivo de trabajo deberán tener la opción de comprar cobertura adicional para sus dependientes y/o cónyuge. Cada empleado individual deberá pagar cualquier dicha cobertura adicional y el cargo adicional deberá

ser deducido por el Patrón y remitido a la compañía aseguradora de acuerdo con la dirección del empleado.

B. Las partes acuerdan que si durante el término del Acuerdo se puede obtener un plan de seguro equivalente o mejor sin costo extra para el Patrón, entonces las partes están de acuerdo en cambiar los planes en mutuo acuerdo. El Patrón acuerda en deducir la cantidad necesaria del salario del empleado para cubrir el excedente de un nuevo plan.

C. Un empleado con derecho es uno que está en la nómina del Patrón el primer día de cada mes del calendario natural; siempre que, sin embargo, cuando se contraten empleados nuevos que no son miembros del grupo amparado por el contrato, el primer pago debido sea el primer día del primer mes calendario posterior a los primeros treinta (30) días calendario de empleo del empleado.

D. Todas las contribuciones debidas se pagarán a más tardar el décimo (10mo) día de cada mes del calendario natural.

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

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

SECCIÓN 18. PLAN DE PAGO DE MEDICAMENTOS RECETADOS

El Patrón contribuirá con Amalgamated National Health Fund para proporcionar prestaciones de medicamentos por receta a los empleados con derecho y a sus dependientes. Las disposiciones de la Sección 17, incisos A, B, C, D también serán aplicables a esta Sección 18.

SECCIÓN 19. PLAN DENTAL

El Patrón deberá contribuir con Amalgamated National Health Fund para proporcionar prestaciones de atención dental a los empleados con derecho. Las disposiciones de la Sección 17, incisos A, B, C, D deberán ser aplicables a esta Sección 19.

SECCIÓN 20. PLAN DE OCULISTA

El Patrón deberá contribuir con Amalgamated National Health Fund al mes por empleado con derecho para proporcionar prestaciones de oculista a los empleados y sus dependientes. Las disposiciones de la Sección 17, incisos A, B, C, y D deberán aplicarse también a esta Sección 20.

SECCIÓN 21. DIVERSIDAD ÉTNICA Y CULTURAL

1. Las partes reconocen que muchos trabajadores inmigrantes recientes son empleados por la Empresa, y son de elemento vital para el éxito del establecimiento. Mientras que el inglés es el idioma del lugar de trabajo, la empresa reconoce el derecho de los empleados a usar el idioma de su elección entre ellos.

2. Donde hay dificultad de comunicación con un empleado en particular, a solicitud la Empresa proporcionará un traductor escogido por el empleado para facilitar la comunicación, siempre que el individuo esté en las premisas en el tiempo solicitado.

3. El despido o suspensión de empleados basado en información concerniente a su estado inmigrante. En caso en que el Patrón le sea requerido legalmente suspender o despedir a un empleado, a cuenta de información y/o documentación obtenida concerniente a su estado de ciudadanía o inmigración, el Patrón deberá proporcionar a dicho empleado suspendido o despedido con hasta ciento ochenta (180) días o un (1) año de empleo. Ciento Ochenta (180) días, Un (1) año a cinco (5) años de empleo Doscientos Setenta (270) días o más de cinco (5) años de empleo Trescientos Sesenta y Cinco (365) días en los cuales él/ella puede ser reintegrado al empleo tras la presentación de documentación y/o información estableciendo su derecho a ser empleado por el Patrón.

Una vez reintegrado, se le deberá conceder a dicho empleado la antigüedad mantenida por el empleado en la fecha de su suspensión o su despido. Si el empleado regresa dentro de un lapso de dos semanas, se le colocará en su anterior. Si el empleado regresa después de dos semanas, tendrá derecho a cualquier vacante de su elección para la cual esté calificado o a desplazara a un empleado provisional. Si no existe posición alguna disponible, el empleado deberá ser colocado en estado de despido temporal con todos los derechos de cualquier empleado despedido temporalmente de acuerdo a su antigüedad.

4. En caso en que el Patrón es prestado con una orden de detención o inspección, el Patrón deberá para la siguiente acción:

Hasta el punto de ser legalmente posible, arreglar para interrogar a los empleados para ocurrir en una junta lo más privado posible en el área de trabajo.

5. El Patrón deberá conceder al empleado ausencias excusadas, donde se de aviso previo de una semana para el siguiente propósito:

Para atender a cualquier junta programada por el servicio migratorio ICE (antes INS) o el Departamento de Estado de los Estados Unidos (U.S. Department of State) con respecto al estado de inmigración o ciudadanía del empleado, cónyuge, hijo o pariente. El Patrón podrá solicitar prueba de la junta y prueba de la relación familiar.

6 (a). El Patrón no deberá solicitar información o documentos de trabajadores o aplicantes para empleo en lo que se refiere a su estado de inmigración excepto cuando lo requiera la ley.

(b) El Patrón no deberá revelar información confidencial concerniente a trabajadores de cualquier persona o agencia de gobierno excepto cuando lo requiera la ley o en respuesta a directiva legal de dicha agencia. La información confidencial incluye nombre, direcciones y números de seguro social.

(c) Si cualquier agente del servicio migratorio (ICE) demanda entrar a las premisas del Patrón o la oportunidad para interrogar, inspeccionar o aprehender la persona o propiedad de cualquier empleado, el Patrón deberá avisar inmediatamente al Sindicato por teléfono a la oficina del Sindicato.

SECCIÓN 22. PLAN DE PENSIONES

El Patrón es signatario a un Acuerdo cubriendo todos los establecimientos del Patrón donde Workers United tenga Acuerdos Colectivos de Trabajo. La Carta de Entendimiento firmada por Mission Linen Supply y el Sindicato se incorpora al presente como parte de este Acuerdo.

SECCIÓN 23. REGISTROS DEL TIEMPO

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

B. El Patrón proporcionará relojes de control de horas con adecuadas tarjetas de registro u otros registros adecuados de tiempo.

C. Cuando se instalen los relojes de control y se deban ser operadas las tarjetas de control de tiempo, éstas deben ser usado por cada empleado individualmente, de conformidad con las instrucciones del Patrón.

D. Talones de cheques incluyan toda información requerido por las leyes Estatales y Federales.

E. 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 deben proporcionarse al empleado a través del periódico mural o tablero de anuncios o de reportes individuales.

F. Cuando esté vigente un plan de incentivos o compensaciones, todos los expedientes mostrando horarios de empleo, horas de entrada y salida y los expedientes de rendimiento deberán ponerse durante horas normales del negocio a disposición del representante sindical acreditado cuando el Sindicato así lo requiera.

G. El Patrón deberá proporcionar o poner a disposición del representante del Sindicato un lugar adecuado para efectos de inspeccionar tales expedientes, y tales expedientes no podrán ser sacados del establecimiento del negocio del Patrón.

SECCIÓN 24. TABLERO DE ANUNCIOS

El Patrón acuerda proporcionar tableros de anuncios adecuados cerca del reloj de registro o en algún otro sitio apropiado. Estos tableros de anuncios son también para uso del Sindicato al anunciar avisos y otros asuntos sindicales de orden oficial. Tendrá que mantenerse una zona de por lo menos 12" x 18" limpia para uso exclusivo del Sindicato.

SECCIÓN 25. DISCRIMINACIÓN

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

SECCIÓN 26. 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. Las nuevas reglas y/o cambios en 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 tablero de anuncios localizado en un lugar tal que todos los empleados puedan familiarizarse con tales regulaciones, o bien publicadas para los empleados en la forma de un manual.

SECCIÓN 27. DERECHOS DE LA GERENCIA

A. Excepto por lo que limitan las disposiciones específicas expresadas en 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 de trabajo de conformidad con su juicio, incluyendo, aunque 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) quitarles 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 regir a los empleados y para la operación de su negocio.

B. Queda expresamente entendido y aceptado que todos los derechos, prerrogativas y privilegios que la Empresa tuvo antes de la celebración de este Acuerdo, excepto por aquéllos a los que la Empresa expresamente renuncia aquí, quedan expresamente reservadas para la Empresa y deberán continuar siendo conferidos exclusivamente a la Empresa.

SECCIÓN 28. ANTIGÜEDAD

A. El Patrón y el Sindicato reconocen que la seguridad del trabajo en caso de vacantes, disminución de fuerzas y recontractación después de ceses laborales, así como otras condiciones de empleo, deberán estar basadas según la duración de servicio continuo y que el principio de antigüedad deberá aplicar a despidos, recontractación después de ceses laborales, ascensos de puesto, transferencias y selecciones de vacaciones.

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

B. Aplicación de antigüedad: Se entiende y acuerda que, la antigüedad en cada planta del Patrón deberá ser basado en la fecha de ingreso o asignación a esta planta acordado en los documentos de la nomina. Cuando sucede una pregunta de la fecha de ingreso por que hay dos empleados con la misma fecha, el empleado con el número de empleado más alto será considerado de menos señoría. En caso de reducción de fuerzas debido, inclusiva de la reducción de horas, flojedad de trabajo, el último empleado del departamento contratado deberá ser el primer empleado en ser suspendido; y al recontractar, el último empleado suspendido deberá ser el primer empleado contratado hasta que la lista de los empleados anteriores se agote. En caso de cese laboral debido a falta de trabajo o a recontractación de empleados, la duración de servicio y habilidad para realizar un trabajo deberán ser tomados en consideración. Si la habilidad y la buena salud para realizar el trabajo son relativamente iguales, la antigüedad deberá gobernar. En caso

de una disputa sobre algún tema, podrá ser sometido al paso dos del procedimiento de quejas y una junta se llevará a cabo dentro de los próximos tres (3) días trabajados.

La antigüedad deberá terminar por cualquiera de las razones siguientes:

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

El despido de empleados por falta de trabajo mantendrá su antigüedad según como se indica a continuación:

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

En caso de que el trabajo de un empleado sea eliminado o sufre una reducción de horas, el empleado afectado podrá sacar al empleado con menor antigüedad en esa clasificación. Si no hay algún empleado con menos antigüedad en la clasificación presente del empleado despedido, el empleado despedido podrá botar al empleado con menor antigüedad en una clasificación donde el empleado tenga experiencia y la habilidad probada para realizar las tareas debido a su experiencia previa en la industria. El límite para el número total de empleados botados en el proceso será la primera persona botada por el empleado despedido y una (1) persona más, siempre que todos los tres empleados involucrados en el proceso cumplan con los requerimientos como se establece. Se le permitirá a un empleado un periodo de prueba de dos (2) semanas para realizar las nuevas tareas de acuerdo con los estándares del trabajo y la satisfacción del Patrón. Si al final de dicho tiempo el empleado no está trabajando satisfactoriamente, él/ella será despedido(a). El Sindicato será notificado previamente a dicho despido.

Oferta de trabajo: El Patrón reconoce el deseo de sus empleados de hacer que oportunidad de ascensos de puesto un asunto de trato justo y equitativo. Para facilitar el deseo, el Patrón deberá

anunciar en el tablero de anuncios de la Empresa vacantes en trabajos permanentes que serán ofertados por un empleado de manera preferencial como se indica a continuación:

1. Antigüedad en toda la planta
2. Antigüedad para situaciones de suspensiones

Los trabajos que queden vacantes debido a una oferta exitosa de algún otro trabajo no deberán estar sujetos a concurso; sin embargo, el Patrón, cuando sea posible, llenará el trabajo con los empleados presentes disponibles que estén calificados antes de llevarlos a nueva contratación. Las vacantes temporales que puedan ocurrir debido a fluctuaciones de temporada, vacaciones, licencias por ausencia o enfermedad, no deberán estar sujetas a licitación. Todas aquellas primeras ofertas de trabajo serán anunciadas por un periodo de tres (3) días. Cada aviso deberá estar acompañado de una lista con las aptitudes requeridas para ofrecer el trabajo, así como los estándares de funcionamiento del trabajo pertenecientes a ese trabajo en particular. El postor exitoso será colocado en el trabajo nuevo por un periodo de prueba de dos (2) semanas. Si, durante el periodo de prueba, el empleado no realiza satisfactoriamente el nuevo trabajo, él/ella regresará a su trabajo anterior y la siguiente persona en la lista de postores recibirá el periodo de prueba de dos (2) semanas en el nuevo trabajo bajo los mismos términos y condiciones hasta que la lista se agote.

Lo la oferta anterior referenciada deberá estar limitada a los dos (2) aplicantes mejor calificados.

SECCIÓN 29. DISCIPLINA Y DESPIDO

A. Cualquier empleado que haya sido cesado y luego recontratado antes de e incluyendo el 90o. día a partir de su fecha de cese, retendrá su fecha original de contratación anterior al cese para los términos y las condiciones de este acuerdo. Si cualquier empleado siente que ha sido injustamente despedido, deberá llevar su queja a través del Sindicato la Junta de Conciliación para su consideración y disposición final.

B. Ningún empleado podrá ser despedido por mal rendimiento sin haber antes recibido una disciplina progresiva apropiada en un proceso de tres pasos: aviso por escrito, suspensión y terminación, siempre que el empleado haya recibido asesoría verbal apropiada antes de dicho aviso. Si ocurre una suspensión, se debe llevar a cabo una junta con el Sindicato, la Empresa y el empleado. Una copia de todos los avisos disciplinarios se enviará a la oficina de Sindicato, dentro de cinco (5) días hábiles. La Unión y la compañía acuerdan que para los propósitos de la expedición asesoramiento informes, presentación y comunicación electrónica como correo electrónico para responder a las quejas y otra correspondencia oficial, cumple con el requisito de este contrato.

C. Cuando sea posible, la disciplina de los empleados no deberá ser administrada frente a otros empleados con contrato colectivo, excepto en los casos (i) donde el empleado requiera un testigo al representante del Sindicato o (ii) cuando sea razonable proteger al personal de seguridad inmediato o propiedad de los empleados o al Patrón o (iii) donde otro empleado esté presente para propósitos de traducción con el permiso del individuo recibiendo la disciplina. La

disciplina será administrada de manera profesional. Consejos formales se mantienen activos por un periodo de doce (12) meses.

D. Por los primeros noventa (90) días de empleo con la Empresa, un empleado deberá estar a prueba y podrá ser despedido con o sin causa a discreción del Patrón, y dicho despido no deberá estar sujeto a queja o proceso de arbitraje. Por mutuo acuerdo, el periodo de prueba puede extenderse treinta (30) días adicionales. Las solicitudes de extensión deben realizarse por el empleador por lo menos dos (2) semanas antes de la expiración del período inicial de prueba. Si la Unión no responde a la solicitud antes de la expiración del período inicial de prueba, la petición del empleador se considerará acordada por la Unión.

SECCIÓN 30. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Este procedimiento será aplicable a todas las disputas entre las partes.

A. El primer paso será que el demandante y su supervisor intentan resolver la queja con la asistencia del representante sindical si se solicita por el empleado dentro de una 1 semana del incidente de la queja, excepto en caso de conflicto que implican salarios, horas extras u otros asuntos que implican a sueldo de los empleados, que deberá ser por escrito dentro de los treinta 30 días de la acción u omisión que es compensación retroactiva se limitará a tres 3 meses anteriores a la fecha de presentación del agravio.

B. Si en la primera reunión de la queja no se logra resolver la queja, entonces ésta será redactada por escrito y presentada al sindicato en un plazo de treinta días a partir de que ocurre. El representante sindical y el gerente de planta se reunirán para tratar de resolver la disputa.

C. Si el director Gerente de la Planta y el Representante del Sindicato fracasan en resolver la disputa entre treinta (3) días de poner el agravio, entonces se presentará a Recursos Humanos, en un intento por resolver la disputa.

D. Si Recursos Humanos y el representante sindical no logran resolver la disputa, entonces podrá ser entregará al Servicio de Conciliación y Mediación Federal (Federal Mediation and Conciliation Service) entre sesenta (60) días de que se entrego el agravio. En un juicio informal, el mediador intentará resolver los temas, después de una presentación de casos de cada partido.

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

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

G. Por medio del presente se acuerda que los costos del árbitro a través del Servicio Federal de Mediación y Conciliación, así como los costos incidentales adicionales, deberán correr a cargo por partes iguales del Sindicato y la Empresa.

H. Por medio del presente se acuerda que los límites de tiempo tal como los establece esta cláusula no se aplicarán si hay un retraso ocasionado por una razonable imposibilidad de cualquiera de las partes para cumplir en los plazos prescritos.

I. Además queda acordado que cualquier disputa relacionada con tarifas salariales, horas extras u otros asuntos concernientes al pago a los empleados deberá ser levantada por escrito en un plazo de treinta (30) días a partir del acto o la omisión por la que ocurre la queja, y que la compensación retroactiva estará limitada a tres (3) meses anteriores a la fecha en la que se levantó la queja.

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

SECCIÓN 31. SUCESORES

A. Este Acuerdo será legalmente obligatorio para ambas partes, para sus ejecutantes, administradores y para sus asignados.

B. Asimismo se acuerda que, en caso de que la propiedad del negocio del Patrón cambie por 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 la distribución proporcional de vacaciones que se les puedan deber a un empleado al momento en que tenga lugar la transferencia de propiedad. Igualmente, el Patrón deberá notificar al sindicato de la dicha venta, fusión o renta.

SECCIÓN 32. CLÁUSULA DE SALVEDAD

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

SECCIÓN 33. LITIGIO

Las partes estipulan en adelante que este Acuerdo ha sido suscrito dentro del condado de Fresno y que cualquier litigio que involucre a este Acuerdo o que surja a raíz del dicho Acuerdo será presentado dentro del dicho condado en el que la Empresa esta localizada y en el que se originó la disputa.

SECCIÓN 34. USERRA

El empleado acuerda en cumplir con USERRA

SECCIÓN 35. COMITÉ CONJUNTO OBRERO-PATRONAL

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

Se acuerda y entiende que este comité actúa en su capacidad sólo como asesor, y no tiene la autoridad para cambiar, modificar o añadir al Acuerdo de Negociación Colectiva, ni son obligatorias sus decisiones en las partes cubiertas por el Acuerdo de Negociación Colectiva. Asuntos que pueden ser discutidos, incluyen, pero no están limitados a asuntos de salud, asuntos de seguridad, y respecto a asuntos de dignidad.

SECCIÓN 36. SALUD Y SEGURIDAD

A. General

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

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

B. Protección de la tensión por calor:

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

C. Sanitarios:

Los baños deberán disponer de la luz, los espejos y los tapetes de piso adecuados, además de estar equipados con todas las necesidades. Los baños deberán mantenerse libres de objetos

amontonados y en condiciones de higiene. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, de almuerzo y de descansos, a menos de que se necesite un cierre temporal para reparaciones, limpieza o remodelación. Las instalaciones para lavarse las manos se harán accesibles para los trabajadores.

D. Protección contra los agentes patógenos de contagio sanguíneo:

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

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

E. Comité de Salud y Seguridad

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

F. Entrenamiento relacionado con Salud y Seguridad

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

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

SECCIÓN 37. PRINCIPIOS RECTORES

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

Nuestros Principios Rectores

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

Conducimos nuestro negocio con inflexible integridad.

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

Combinamos el sentido común con la creatividad para encontrar soluciones.

Confiamos y respetamos a todos los individuos.

Sección 38. RESPETO Y DIGNIDAD

El Patrón y el Sindicato acuerdan en que cada empleado y representante del Patrón deberían ser tratados con respeto y dignidad. El abuso verbal, amenazas, acoso por cualquier empleado o supervisor no será tolerado. La disciplina de empleados no deberá ser administrada frente a empleados de otro contrato colectivo, a menos en los casos donde (i) el empleado requiera un testigo o un representante del Sindicato o (ii) sea necesario proteger la seguridad personal inmediata o propiedad de empleados o del Patrón o (iii) otro empleado esté presente para propósitos de traducción con el permiso del individuo recibiendo la disciplina. La disciplina deberá estar administrada de manera profesional. Disputas entre compañeros de trabajo deben ser discutidos en privado en un forma respetuosa y profesional. Todos los actos de falta de respeto deberán estar sujetos a quejas y procedimiento de arbitraje.

SECCIÓN 39. CONTRIBUCIÓN POLÍTICA

El Patrón acuerda en deducir y transmitir al tesorero del Fondo de Acción Política del Sindicato Local 75 de la Junta Directiva Regional de los Estados Occidentales de Workers United (Workers United, Western States Regional Joint Board, SEIU Local 75 Comité de Educación Política (COPE) la cantidad especificada para cada semana trabajada de los salarios de dichos empleados que voluntariamente autorizaron dichas contribuciones. Estas transmisiones deberán ocurrir a no más tardar que el veinteavo (20) día del siguiente mes y deberá estar acompañada por una lista de

nombres de dichos empleados de quienes se han hecho dichas contribuciones y la cantidad deducida para cada empleado.

El Sindicato acuerda en indemnizar y ahorrar daño al Patrón contra cualquier y todas las quejas, pleitos u otro tipo de formas de adeudos surgidas de las deducciones de dinero por cualquiera de las deducciones antes mencionadas fuera de la paga del empleado. El Sindicato asume la responsabilidad total para la disposición de todas las monedas así deducidas una vez que ellas hayan sido entregadas por el Sindicato.

SECCIÓN 40. CAMBIOS EN LA LEY

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

SECCIÓN 41. CLAUSULA DE SALVAGUARDIA

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

SECCIÓN 42. DURACIÓN DEL ACUERDO

A. Este acuerdo entre los abajo firmantes entrará en vigor el primero de mayo de 2021 y permanecerá en plena fuerza y vigencia hasta el 30 de abril de 2024. Reabre en el año 3 para negociar salarios.

PLANTA #700 y PLANTA #230 DE MISSION LINEN SUPPLY

Firmado por:

Sean Hearn, Director de Relaciones Laborales

Fecha:

Workers United, WSRJB, SEIU, LOCAL #75,

Firmado por:

Maria Rivera, Gerente Regional

Fecha:

Anexo "A" Salarios

TARIFAS DE SUELDOS PARA BLANCOS (LINEN) E INDUSTRIAL (INDUSTRIAL) Los Salarios serán incrementados por hora por el empleador.

GRUPO	5/1/20	5/1/2021 (\$0.80)	12/1/2021 (\$0.40)	5/1/2022 (\$0.35)	5/1/2023 TBD
Lavadero en jefe	15.09	15.89	16.29	16.64	
Lavadero	14.70	15.50	15.90	16.25	
Extractor/ Tambor	14.60	15.40	15.80	16.15	
GRUPO II					
Marcador en Jefe y Distribuidor	14.34	15.14	15.54	15.89	
Mantenimiento (portero)	14.39	15.19	15.59	15.94	
Marcador/Distribución					
Almacén/ Atador de bultos	14.34	15.14	15.54	15.89	
GRUPO III					
Operador de prensa/ Doblador					
Zurcidor/Composturas/					
Conteo de entrada/					
Separador de ropa sucia / Orden					
Llenador (bulto) / Revisión					
Amarradores en FWI	14.23	15.03	15.43	15.78	
Cargador en FWI / Doblador /					
Repartidor / Cargador de camión					
(Hampers) / Enrollado de toalla	14.19	14.99	15.39	15.74	

Todos los aumentos de sueldo deberán ser generales. (1 de mayo de 2021...\$0.80/hora. A partir del 1 de diciembre de 2021... \$ 0.40 / hora. A partir del 1 de mayo de 2022... \$ 0.35 / hora A partir del 1 de mayo de 2023 ... se reunirá para negociar el aumento)

TABLA DE SUELDOS PARA EMPLEADOS NUEVOS:

La compañía cumplirá con el salario mínimo estatal.

Un empleado nuevo es un empleado que no es parte de los empleados amparados por la negociación colectiva o que no ha trabajado en la industria en los 24 meses previos.

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

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

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

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.