

ACUERDO

ENTRE

Workers United

WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD, SEIU

LOCAL 75

Y

MISSION LINEN SUPPLY

PLANTA 2500

CHICO, CALIFORNIA

Mayo 1, 2021 – Abril 30, 2024

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

TABLA DE CONTENIDO

		Pagina
	Acuerdo	4
Sección 1.	Reconocimiento	4
Sección 2.	Afiliación a la Unión	4
Sección 3.	Horario de Trabajo	6
Sección 4.	Periodos Intermitentes de Inactividad	9
Sección 5.	Horas Extras	9
Sección 6.	Salarios	10
Sección 7.	Aprendices	10
Sección 8.	Días Festivos	11
Sección 9.	Vacaciones	12
Sección 10.	Representantes de la Unión	14
Sección 11.	Antigüedad	15
Sección 12.	Permisos de Ausentismo	17
Sección 13.	Permisos por Enfermedad pagados	18
Sección 14.	Permisos por Duelos	19
Sección 15.	Discriminación	19
Sección 16.	Caridad	19
Sección 17.	Uniformes	20
Sección 18.	Normas de Trabajo	20
Sección 19.	Cartelera de Anuncios	20
Sección 20.	Registros de Tiempo	20
Sección 21.	Plan de Seguro Médico	21
Sección 22.	Mantenimiento de Beneficios	22
Sección 23.	Cobertura Médica/ Dental para Cónyuge/Dependiente	22
Sección 24.	Plan de Pensiones	22
Sección 25.	Procedimiento de Quejas	22
Sección 26.	Aviso de Advertencia	23
Sección 27.	Sucesores	24
Sección 28.	Cláusula de Salvedad	24
Sección 29.	Comidas y Periodos de Descanso	24
Sección 30.	Derechos de la Gerencia	26
Sección 31.	Huelgas / Cierres Patronales	27
Sección 32.	Comité Obrero / Patronal	27
Sección 33.	Principios Generales	28
Sección 34.	Diversidad Étnica & Cultural	28
Sección 35.	Salud y Seguridad	28
Sección 36.	Productividad	30
Sección 37.	Cláusula de Renuncia	30
Sección 38.	Comité de Seguridad	31
Sección 39.	Litigios	31

Sección 40.	USSERA	31
Sección 41.	Respeto y Dignidad	31
Sección 42.	Cambio en la Ley	32
Sección 43.	Clausula general de Ahorro	32
Sección 41.	Vigencia Del Acuerdo	33
	Anexo A – Escala Salarial	34

El presente Acuerdo hecho y celebrado este día 1^{ro} de Mayo 2021 por y entre MISSION LINEN SUPPLY dba MISSION LINEN& UNIFORM SERVICE, Planta de 2500, de Chico, California, el primer participante, en lo sucesivo conocido como el "Empleador", y Workers United, Western States Joint Board, SEIU Local 75, el segundo participante en lo sucesivo conocido como la "Unión";

ACUERDAN:

SECCION 1. RECONOCIMIENTO

El Empleador reconoce a la Unión como el único representante en la negociación colectiva para todos los trabajadores del Empleador con respecto a las tasas de pagos, horas de trabajo y condiciones de empleo para todos los empleados de la unidad de negociación. Los choferes, empleados de oficina, vendedores, ingenieros, superintendentes, capataces y supervisoras con el deber de contratar y despedir, y los propietarios (que no sean más de 2) están excluidos del reconocimiento anterior. Todas las referencias al género serán neutrales durante todo el acuerdo.

SECCION 2. AFILIACION A LA UNION

A. Ser miembro de la Unión será una condición para el empleo en y después de los 31 días siguientes a la fecha de inicio de trabajo o de la fecha de vigencia de este Acuerdo, el que sea más reciente, y seguir siendo miembro en buenos términos será también una condición de empleo. Los empleados nuevos que no son miembros de la Unión deberán completar la membrecía dentro de treinta y un (31) días a partir de la fecha de inicio del empleo.

B. Cuando los empleados nuevos o adicionales son necesitados por el Empleador, el Empleador deberá notificar primero a la Unión de la cantidad de empleados y clasificaciones necesarias con el fin de que puedan ser entrevistados. Si la Unión no está en condiciones de proporcionar un candidato para la vacante solicitada por el Empleador, el Empleador tendrá derecho a contratar por otros medios.

C. La selección de los candidatos referidos a trabajos por la Unión se hará en base no discriminatoria y no se basará o de ninguna manera se verá afectada por ser o no miembros de la Unión, estatutos, reglas, reglamentos, disposiciones constitucionales o de ningún otro aspecto u obligaciones de las políticas o los requisitos de afiliación a la Unión.

D. El Empleador tendrá el derecho de rechazar cualquier candidato que haya sido referido por la Unión. El Empleador, a solicitud de la Unión, deberá justificar la negación a aceptar dicho candidato. La Unión al referir candidatos y el Empleador en la contratación de cualquier empleado, darán preferencia a los solicitantes previamente empleados en esta industria en el área local en la que ellos aplican para el trabajo.

E. El Empleador se compromete a notificar a la Unión por escrito, en los formularios proporcionados por la Unión, de todos los empleados nuevos contratados dentro de siete (7) días a partir de la fecha de inicio del empleo, proporcionando a la Unión con el nombre, dirección, número de seguro social, y la fecha de contratación de cada empleado nuevo.

El Empleador continuará reconociendo la membresía sindical, la deducción de cuotas y las autorizaciones de contribución PAC / PSCEF presentadas al Sindicato en formularios de solicitud de membresía por escrito, también cuando la Compañía hace la transición a la incorporación electrónica, pueden aceptar formularios a través de llamadas telefónicas grabadas electrónicamente, autorización de deducción en línea o por cualquier otro medio de indicación del acuerdo permitido por las leyes estatales y federales. 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 PAC / PSCEF han sido autorizadas por el empleado solo en caso de que surja una pregunta sobre el estado de membresía de un empleado.

F. El empleador también está de acuerdo en que, previa notificación por escrito por la Unión, cualquier empleado que no esté en buenos términos con la Unión de conformidad con la presente sección, será removido de la nómina del Empleador dentro de los siete (7) días a partir de la recepción de dicho aviso.

G. La Unión se compromete a indemnizar y mantener exento al Empleador de cualquier y toda responsabilidad, incluyendo el pago de los salarios atrasados, por cualquier y todos los reclamos, demandas o juicios que pudieran surgir como consecuencia de despido de cualquier empleado bajo esta sección. En el caso, sin embargo, que tal causa de acción surja por razón de los actos del Empleador, entonces y en tal caso el Empleador de la misma manera indemnizará y mantendrá exonerada a la Unión.

H. Las partes de este Acuerdo publicarán, en los lugares donde los avisos a los empleados y solicitantes de empleo se publican habitualmente, una copia de esta sección y cualquiera y todas las demás disposiciones relativas a este asunto.

I. El empleador deducirá del primer sueldo del mes entregado a cada empleado cubierto por este Acuerdo, y cada mes a partir de entonces, las cuotas mensuales regulares adeudadas a la Unión por cada trabajador empleado por el Empleador. El Empleador deberá deducir también las cuotas de ingreso y cuotas especiales y gravámenes votados y aprobadas por la Unión (multas no se incluyen) para todos los empleados. La Unión proporcionará, en o antes del primer día de cada mes, una lista de trabajadores empleados por el Empleador para quien el Empleador deberá hacer deducciones. El Empleador hará tales deducciones de conformidad con dicha lista, siempre que los empleados en la lista hayan estado empleados con el Empleador el último día del mes anterior y, además,

siempre que la Unión haya asegurado y entregado al Empleador la autorización por escrito para tales deducciones de cada empleado.

J. Se entiende y se acuerda que el derecho de despido recaerá en la discreción del Empleador siempre que el Empleador no despidiera o discrimine a cualquier empleado debido a su afiliación o actividad sindical, siempre y cuando esa actividad no interfiera con el trabajo ordinario del empleado. Si un empleado siente que él o ella ha sido despedido injustamente, el empleado puede presentar su queja a la Junta de Ajustes de la Unión para su consideración y disposición final.

K. Los empleados nuevos, que no son miembros de la unidad de negociación, estarán sujetos a un periodo de noventa (90) días de introducción (de prueba) durante el cual dicho empleado nuevo puede ser despedido sin causa y sin recurrir al procedimiento de queja de este Acuerdo, si es necesario un periodo adicional de noventa (90) días, este puede ser añadido por mutuo acuerdo del Empleador y la Unión.

L. Ningún Empleado que no pertenezca a la unidad de negociación podrá realizar trabajos de unidad de negociación, a excepción de emergencias y en circunstancias en que se está llevando a cabo entrenamiento.

SECCION 3. HORARIOS DE TRABAJO

A. La semana de trabajo regular de tiempo completo será cualquier cinco (5) días consecutivos, o cuatro (4) días dentro de los siete (7) días consecutivos. El trabajo de sábados y domingos se asignará a los empleados con menos antigüedad a menos que sea solicitado por un empleado de mayor antigüedad. Aquellos empleados contratados antes del 1^{ro} de Julio 2003 se les garantizarán por lo menos un sábado o un domingo como uno de los dos días de descanso.

1. Cinco (5) días consecutivos, ocho (8) horas al día sin contar el almuerzo, se conocerá como "5/8"
2. Cuatro (4) días de diez (10) horas sin contar el almuerzo dentro de los siete (7) días consecutivos, se conocerá como "4.10", las semanas laborales programadas variarán, pero en todo caso, los empleados estarán fuera 2 días consecutivos.

El Empleador, a su discreción, puede establecer cualquiera de las semanas laborales anteriores al dar un aviso de cuatro (4) semanas por adelantado a la Unión y a los empleados.

Para la semana de trabajo "4/10", el quinto (5^{to}), sexto (6^{to}) y el séptimo (7^{mo}) días son días regulares programados de descanso para los empleados.

Un segundo turno de tiempo regular, a tiempo completo o parcial, se puede programar de lunes a domingo.

Turnos: El primer turno de trabajo se iniciará en el horario de 5:00am a 11:00am, y a los empleados que trabajan en dicho primer turno se les pagará a la tarifa regular de pago. Cualquier turno que comienza en el horario de 11:00 am y 3:00 pm será designado como el segundo turno, y a los empleados que trabajan en dicho segundo turno se les pagará una prima de cinco centavos (\$ 0.05) por hora por todo el trabajo realizado. Cualquier turno que comienza en el horario de las 3:00 pm y 7:00 pm será designado como el tercer turno, y a los empleados que trabajan en dicho tercer turno se les pagará una prima de diez centavos (\$.10) por hora por todo el trabajo realizado. Cualquier turno que comienza en el horario de la 7:00 pm y las 11:00 pm será designado como cuarto turno, y a los empleados que trabajan dicho cuarto turno se les pagará una prima de quince centavos (\$.15) por hora por todo el trabajo realizado.

En caso de que el Empleador desee iniciar un turno en el horario de las 11:00 pm y las 5:00 am será designado como el quinto turno y al empleado que trabaja dicho quinto turno se le pagará una prima de veinte (\$.20) centavos por hora por todo el trabajo realizado.

El empleador podrá solicitar a las siguientes clasificaciones comenzar a las cuatro (4:00) AM lavado, ropa sucia y planchado y será considerado como el 1^{er} turno.

En caso de que el Empleador decida implementar un nuevo turno, el Empleador y el Sindicato se reunirán para discutir los términos de dicho cambio.

B. Semanas Festivas: El Empleador puede exigir a los empleados a trabajar en otros días que no sean los días consecutivos durante una semana en la que cae un día festivo.

C. Si un empleado, por razones personales (a excepción de una enfermedad para la cual el empleador puede requerir un certificado médico) no ha trabajado su semana de trabajo programada completa, aunque el Empleador haya tenido trabajo disponible para él, entonces cuando el Empleador le solicite al empleado trabajar en su día regular de descanso, lo hará a su tarifa regular de pago.

D. Un período de comida sin pago de por lo menos treinta (30) minutos y no más de una (1) hora en el tiempo libre del empleado se establecerá aproximadamente en la mitad de cada turno.

E. Todos los empleados instruidos para presentarse a trabajar, y que se reportan, se le garantizará cuatro (4) horas de trabajo o pago por el mismo. Sin embargo, si debido a un desglose ningún trabajo es realizado por el empleado, recibirá únicamente dos (2) horas de pago a su tarifa regular como "pago por presentarse".

(Desglose se define como la incapacidad de un Empleador para operar su planta por alguna condición fuera del control del Empleador, tal como, pero no limitado a: acto de Dios, emergencia de salud pública declarada por entidad gubernamental, inundaciones, terremotos, mal funcionamiento del equipo, u otras causas similares Este párrafo sólo se aplicará a los departamentos individuales cuando sólo una parte de la operación completa se ve afectada.)

F. EMPLEADOS DE SERVICIOS

Sólo los empleados que trabajan todo su tiempo para el empleador como empleados de servicios estarán sujetos a lo siguiente:

a. El día regular de trabajo de tiempo completo de los empleados de servicios consistirá de ocho (8) horas consecutivas, excepto el tiempo del almuerzo, trabajado en cualquier momento durante las veinticuatro (24) horas del día a ser designado por el Empleador.

b. La semana de trabajo regular para empleados de servicios consistirá de cualquier cinco (5) días de trabajo durante la semana. Sin embargo, el Empleador designará dos (2) días libres regulares de descanso, y si se requiere que el empleado de servicio trabaje en esos días de descanso, se le pagará por dicho trabajo a tiempo y medio (1.1/2) de la tarifa regular de pago por el trabajo en el sexto día y el doble (2x) de la tarifa regular de pago por el trabajo en el séptimo (7^{mo}) día.

G. CITAS

El empleado deberá hacer todos los esfuerzos para programar todas las citas durante las horas no laborables. Los empleados deben notificar al Empleador de todas las citas necesarias durante las horas de trabajo con anticipación razonable.

H. EMPLEADOS DE TIEMPO PARCIAL

No se podrá emplear más de un empleado de tiempo (1) parcial por cada tres (3) empleados de turno de tiempo completo. Los locales enviarán por correo electrónico al representante designado de la Unión cada mes, los nombres y los puestos de trabajo ocupados por empleados a tiempo parciales. Cualquier empleado a tiempo parcial no reportado será considerado como un empleado de tiempo completo.

I. La selección de los empleados para trabajar horas extraordinarias se hará utilizando la antigüedad dentro de un departamento en el que se trabajará el tiempo extra. El empleado más antiguo del departamento tendrá el primer derecho de negarse a trabajar horas extras. Si ningún empleado se ofrece voluntariamente a trabajar horas extras, se le asignará por orden de antigüedad inversa.

SECCION 4. PERIODOS DE INTERMITENTES DE INACTIVIDAD

- A. No habrá períodos intermitentes de inactividad durante cualquier día excepto por avería. En los casos de avería, a los empleados se les pagará por el día en que ocurrió la avería a menos que sean ordenados a marcar tarjeta de salida, y si se les ordena regresar a trabajar en un tiempo establecido y las reparaciones no están listas, se les pagará a partir del tiempo que se les ordena trabajar hasta comenzar el trabajo real.
- B. A los empleados obligados a permanecer en los locales del Empleador, o requeridos a mantenerse listos en la medida en que su tiempo no pueda ser utilizado como propio, se les pagara por ese tiempo.
- C. Si, por causa de una avería tal como se define en la Sección 3, el Empleador exige a los empleados a trabajar en su día regular libre programado para "ponerse al día", dicho trabajo será pagado a tiempo regular, siempre y cuando el empleado no haya excedido las cuarenta horas de trabajo.

SECCION 5. HORAS EXTRAS

- A. Las horas extras serán pagadas a tiempo y medio (1½) de la tarifa regular de pago a todos los empleados amparados por este Acuerdo bajo las siguientes condiciones:
1. En la semana de trabajo "5/8" - en exceso de ocho (8) horas por día, cuarenta (40) horas por semana;
 2. En la semana de trabajo "4.10" - en exceso de diez (10) horas por día o cuarenta (40) horas por semana;
 3. En la semana de trabajo "4.10" - los días libres regulares programados, conocidos como el quinto (5^{to}), y sexto (6^{to}) días.
- B. En el caso de que el Empleador quiera que los empleados trabajen horas extras a los empleados se les dará aviso antes del almuerzo de que se deben trabajar horas extras. En caso de que el Empleador quiera que los empleados trabajen en un día festivo pagado, los empleados deberán ser notificados antes de que finalice el trabajo con tres (3) días hábiles de anticipación al día festivo. Si el Empleador cumple con los requisitos de notificación de este párrafo y un empleado no trabaja, dicho empleado estará sujeto a una acción disciplinaria; Sin embargo, si el Empleador no cumple con las disposiciones de notificación de este párrafo y un empleado no trabaja, el empleado no estará sometido a ninguna acción disciplinaria. Sólo en casos de emergencias los trabajadores serán notificados del trabajo de horas extras, dos (2) horas antes de finalizar el turno de trabajo.

SECCION 6. SALARIOS

- A. Todos los empleados cubiertos por Este Acuerdo serán pagados a no menos de la escala de salarios que se muestran en el Anexo "A" adjunto y que forma parte integrante del mismo.
- B. Los salarios se computarán en base a horas y se pagarán a más tardar en el momento de finalizar el turno del empleado el día Viernes de la semana siguiente a la semana en la que se realizó el trabajo; a menos que el Empleador este físicamente incapaz de distribuir los cheques debido a circunstancias fuera de su control.
- C. Ningún empleado sufrirá una reducción de sus salarios a través de la aceptación de este Acuerdo.
- D. Un empleado cambiado temporalmente de una clasificación de trabajo a otra se le pagará a la tasa del trabajo realizado por las horas actualmente trabajadas en esa clasificación.
- E. Los empleados obligados a trabajar en tipos nuevos de equipos o técnicas nuevas de procesamiento, serán incluidos en la unidad de negociación. Un representante de la Unión y el Empleador se reunirán para establecer una tarifa para este tipo de trabajo.
- F. A todos los empleados regulares con más de un (1) año de servicio se les garantizará un mínimo de treinta y seis (36) horas de trabajo a su tarifa de pago por hora en cualquier semana.
- G. Pago por riesgo: 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.

SECCION 7. APRENDICES

- A. Un aprendiz es un empleado que tiene menos de noventa (90) días de experiencia en la industria. Los aprendices están en período de prueba durante los primeros noventa (90) días de empleo y podrá ser despedido sin causa durante ese período de prueba. Por mutuo acuerdo, el período de prueba podría ser prorrogado por treinta (30) días más. Las solicitudes de prórroga deberán ser realizadas por el Empleador por lo menos dos (2) semanas antes de la expiración del período de prueba inicial. Si la Unión no responde a la solicitud antes de la expiración del período de prueba inicial, la petición del Empleador se considerará aceptada por la Unión.
- B. Ningún oficial podrá ser despedido para permitir que un principiante tome su puesto ni tampoco el principiante podrá realizar las funciones del empleado que ha sido despedido.

SECCION 8. DIAS FESTIVOS

A. Los siguientes días serán reconocidos como días festivos pagados a ocho (8) veces de la tarifa regular de pago del empleado, independientemente del día de la semana que estos caigan: el Día de Año Nuevo, Día de los Caídos (4^{to} Lunes de Mayo), Cuatro de Julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Navidad, Día Festivo Flotante. Los empleados son elegibles para día libre pagado por Día Festivo Flotante después de completar un (1) año de empleo.

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 calendario 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 arrastre de vacaciones flotantes

B. Sin embargo, los días festivos anteriores se pagarán siempre que el empleado califique bajo las siguientes condiciones:

1. El empleado debe haber sido miembro de la unidad de negociación y trabajado el primer día del mes en que cae el día festivo.
2. El empleado debe haber estado en la nómina del Empleador por un periodo de treinta (30) días inmediatamente anteriores al día festivo. Esta sub-sección no se aplicará a los empleados transferidos dentro de la unidad de negociación.
3. Cualquier empleado que califica en el punto 1 anterior, debe trabajar el turno completo regular tres días antes y tres días después del día festivo reconocido como pagado. La disposición de tres días antes y tres días después, no se aplicará al día festivo de cumpleaños.

C. El Sindicato reconoce la obligación de la Compañía de prestar servicios a determinadas empresas durante los días festivos. La Unión reconoce además que la falta de prestación de servicios a estos clientes puede dar lugar a sanciones económicas, pérdida de negocios u otras consideraciones financieras. Cuando se requiere que los empleados trabajen el Día de Año Nuevo, el Día del Trabajo, el Día de Acción de Gracias y el Día de Navidad, la Compañía publicará un formulario de inscripción voluntaria y se seleccionarán los empleados más antiguos de cada categoría de trabajo. En ausencia de voluntarios, la

selección se hará por antigüedad inversa para cada departamento. Se hará todo lo posible para evitar operaciones en dichos días festivos.

D. Si hay trabajo programado para el Día de los Presidentes, Día de los Caídos, o el Cuatro de Julio, y el empleado es ordenado a presentarse en estos días y no lo hace (a excepción de una enfermedad para la cual el Empleador puede requerir un certificado médico) o se niega a presentarse en el trabajo en esos días, entonces el Empleador no estará obligado a pagar al empleado por esos días festivos cuando no se realiza ningún trabajo. Sin embargo, si el Viernes antes del día festivo, el Lunes después del día festivo (sin incluir el Lunes siguiente un Lunes feriado), o durante la semana festiva, un empleado regular no se presenta a trabajar por enfermedad de buena fe u otro razón incluyendo vacaciones aprobadas por el Empleador, entonces a dicho empleado se le pagará por los días festivos.

E. Cuando un empleado ha calificado para días festivos pagados según lo establecido anteriormente, y cuando el trabajo se realiza en estos días festivos, el empleado será pagado a tiempo y medio (1.1/2) de la tarifa regular de pago por tales horas como han sido trabajadas además del pago de ocho (8) horas por los días festivos según lo dispuesto anteriormente, y al empleado se le pagará a razón de doble y medio (2.1/2) de la tarifa regular de pago por todo el trabajo realizado en exceso de ocho (8) horas en esos días festivos.

F. Cuando un empleado no ha calificado para el pago de días festivos como se establece anteriormente, pero se requiere que el empleado trabaje en cualquiera de esos días festivos, se le pagará a razón del doble (2) de la tarifa regular de pago por el tiempo que el empleado haya trabajado.

G. Se acuerda que en casos de emergencia o casos fortuitos, las tasas de las primas contempladas en las sub-secciones "E" y "F" anteriormente indicadas se reducirán a la mitad (1/2) el pago de la tasa regular de pago. La palabra "emergencia" tal como se utiliza en la sub-sección, se entenderá como un evento o acontecimiento fuera del control del Empleador que afecta a todo un departamento o a la planta (no una sola pieza de equipo).

H. Cuando cualquiera de los días festivos antes mencionados cayera en domingo, el lunes siguiente se tomará como el día festivo.

SECCION 9. VACACIONES

A. Los empleados de tiempo completo comienzan a ganar beneficios de vacaciones a partir de la fecha de empleo. El beneficio se basa en el servicio continuo de la empresa y se acumula semanalmente a una tasa proporcional a los siguientes intervalos de aniversario:

Al contratar	40 horas al año (.77 horas / semana)
Después de 2 Años de servicio	80 horas al año (1.54 horas / semana)

Después de 6 años de servicio	120 horas al año (2.31 horas / semana)
Después de 13 años de servicio	160 horas al año (3.08 horas / semana)

Los empleados serán elegibles para tomar vacaciones después de su primer año completo de servicio. Después del primer año completo de servicio, las vacaciones se pueden tomar sobre la base del número real de horas actualmente disponibles; sin embargo, no se le permitirá al Empleado utilizar más horas de vacaciones que las que actualmente se acumulan. Las vacaciones se pagarán a la tasa por hora del empleado multiplicado por el número de horas que se utilizan para las vacaciones.

Una respuesta por escrito se dará dentro de los cinco (5) días hábiles a la solicitud de vacaciones de un empleado.

La tasa de pago será la tasa regular de pago del empleado en el momento de tomar las vacaciones o, si el empleado ha sido transferido de un trabajo a otro llevando diferentes tarifas de pago en el período de noventa (90) días inmediatamente anterior a la fecha de tomar las vacaciones, la tasa de pago del empleado será un promedio de la tasa regular de pago de ese empleado durante dicho período de noventa (90) días.

B. Pago en lugar de las vacaciones no podrá ser concedido sin el consentimiento mutuo de la Unión y el Empleador. El Empleador deberá publicar un calendario de vacaciones en o antes del 1^{ro} de Noviembre para todos los empleados, concediendo preferencia a los empleados con más antigüedad en base departamental. Los empleados deben indicar su preferencia para tomar vacaciones el 1^{ro} de Diciembre o perderán su preferencia de antigüedad para los períodos de vacaciones. El Empleador publicará el calendario de vacaciones confirmado antes del 15 de Enero. Cualquier cambio en el calendario de vacaciones tal como fue anunciado debe hacerse con el consentimiento del Empleador

C. El pago de vacaciones se realizará tomando en cuenta las ausencias del trabajo de más de treinta (30) días laborables en un año. Los permisos por enfermedad, vacaciones, servicio de jurado serán contados como tiempo trabajado para efectos de calcular los beneficios de vacaciones.

El Empleador seguirá la ley del estado de California para el pago a los empleados de todas las vacaciones ganadas, no usadas, registradas en el momento de su terminación.

D. Si un empleado solicita vacaciones por lo menos cinco (5) días hábiles antes de salir de vacaciones, se le concederá al empleado el pago de vacaciones antes de salir de vacaciones.

E. Si el Empleador ordena a un empleado a tomar sus vacaciones en un momento tal en que uno de los días festivo pagado previstos en el presente documento ocurre durante ese período de vacaciones, entonces, el Empleador debe pagar al empleado la cantidad adeudada por el día festivo pagado además del pago por vacaciones. Sin embargo, si el

empleado reclama las vacaciones en el momento en que un día festivo pagado se produce durante tal período de vacaciones, el empleado no tendrá derecho a pagado el festivo como tal.

F. Los empleados pueden acumular un máximo dos (2) veces sus vacaciones anuales.

Ejemplos de Calculo:

1 año x 2 = 2 semanas

2 años x 2 = 4 semanas

3 años x 2 = 6 semanas

4 años x 2 = 8 semanas

SECCION 10. REPRESENTANTES DE LA UNION

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 solo en el tiempo no laborable. Cuando sea necesario y apropiado, un representante sindical adicional podrá acompañar a la persona designada. 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. Dos delegados cubrirán la unidad de negociación. El Empleador deberá dar aviso por escrito de los nombres de dichos delegados. Los delegados serán nombrados por la Unión de entre los empleados que trabajan en dichas plantas, se les permitirá tomar las solicitudes de ingreso a la Unión de los nuevos empleados, investigar quejas, y actuar como representantes de la Unión en las reuniones de quejas y otras reuniones en las que la

presencia de " representantes de la Unión" está autorizada en virtud de este Acuerdo. Ellos pueden ser asistidos en estas actividades por un representante autorizado de la Unión.

Los delegados sindicales no podrán ser discriminados en modo alguno por el Empleador o su representante debido a dar cualquier información con respecto a violaciones del Acuerdo de la Unión o por cuenta de sus actividades en la presentación de un ajuste o una queja o controversia a la Unión. En caso de que cualquier disputa o queja o malentendido surgiera y no se llega a un acuerdo satisfactorio entre las partes, entonces se ajustará a lo dispuesto en la Sección 28.

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.

SECCION 11. ANTIGUEDAD

El Empleador y la Unión reconocen que la seguridad en el trabajo en caso de ofertas de trabajo, reducción de la fuerza laboral y reintegramiento después de los despidos temporales, así como otras condiciones de empleo deben basarse en los años de servicio continuo y el principio de antigüedad se aplicará a los despidos, reintegraciones después de los despidos, ascensos, traslados y selección de vacaciones.

En reconocimiento de las responsabilidades de la administración para mantener una operación eficiente y gran rendimiento de productividad, queda entendido y acordado que en casos de promociones y traslados, la capacidad para realizar el trabajo puede ser considerada por el Empleador.

B. Aplicación de la Antigüedad. Esta entendido y acordado que la antigüedad en cada planta del Empleador será basada en la fecha de contratación del empleado o asignación a esa planta según lo registrado por Nómina. Cuando surjan dudas sobre la aplicación de la antigüedad cuando dos o más empleados sean contratados el mismo día, el empleado con el número de personal más alto se considerará arrendado mayor de señoría. En el caso de reducción de fuerza laboral debido a falta de trabajo incluida la reducción de horas, el último empleado contratado en el departamento será el primero en ser despedido; y en la reintegración, el último empleado despedido será el primero en ser llamado a trabajar y así sucesivamente hasta que todos los empleados hayan regresado. En el caso de despidos debido a falta de trabajo o en la reintegración de los empleados despidos, el tiempo de servicio y la capacidad para realizar el trabajo será considerado. Si la capacidad y la aptitud física para realizar el trabajo son relativamente iguales, entonces la antigüedad prevalecerá. En el caso de una disputa sobre este asunto, este podría ser sometido al paso dos del procedimiento de quejas y una reunión se llevará a cabo dentro de tres (3) días.

La antigüedad deberá ser terminada por cualquiera de las siguientes razones:

1. Renuncia;
2. Despido;
3. Fallar a reportarse cuando lo llaman de regreso después de ser descansado dentro de los cinco (5) días de la notificación enviada por correo certificado con prueba de recibo a la última dirección del empleado;
4. Descanso o enfermedad no industrial / ausencia en exceso de seis (6) meses (180 días).
5. Fallar a reportarse sin comunicarse con un gerente durante tres días consecutivos. Si la razón es debido a incapacidad física o por una buena causa, un empleado despedido puede ser reintegrado a trabajar y la señoría restaurada. Las disputas derivadas de esta sección están sujetas al procedimiento de quejas.

Los empleados despedidos por falta de trabajo conservarán su antigüedad de la siguiente manera:

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 el caso de que el trabajo de un empleado sea eliminado o sufre una reducción en las horas el empleado afectado puede desplazar a alguien de menor antigüedad en esa clasificación. Si no hay un empleado con menos antigüedad en la clasificación actual del empleado despedido, el trabajador despedido puede desplazar al empleado de menor antigüedad en la clasificación en la que el empleado tiene la experiencia y la capacidad comprobada para desempeñar las funciones debido a su experiencia previa en la industria. El límite para el número de empleados desplazados en el proceso, será la primera persona que fue desplazada por el empleado despedido y una persona más, siempre y cuando tres de los empleados involucrados en el proceso cumplan con requerimientos establecidos. A un empleado se le concederá un periodo de prueba de dos (2) semanas en el que realizara las funciones nuevas de acuerdo con las normas del trabajo y a la satisfacción del Empleador. Si al final de ese periodo, el empleado no puede realizar el trabajo satisfactoriamente, él/ella será despedido. Antes del despido la Unión será notificada.

Ofertas de Empleo. El Empleador reconoce el deseo de sus empleados de hacer de las oportunidades de promociones una cuestión justa y equitativa. Para facilitar este deseo, el Empleador publicara en el tablero de anuncios de la Compañía los puestos vacantes de trabajos permanentes que serán solicitados por los empleados en base a preferencia de la siguiente manera.

Antigüedad en toda la Planta

Despidos por privilegio de Antigüedad.

Las vacantes de trabajos disponibles debido al éxito de las ofertas en otros trabajos no estarán sujetas a ofertas; sin embargo, el Empleador, siempre que sea posible, llenara la vacante de trabajo con empleados actuales disponibles, quienes están calificados, antes de contratar empleados nuevos. Las vacantes temporales, que pueden ocurrir debido a las fluctuaciones de la temporada, vacaciones o permisos de ausencia o enfermedad, no estarán sujetas a ofertas. Todas estas primeras ofertas de trabajo serán publicadas por un periodo de tres (3) días. Cada una de estas publicaciones irá acompañada de una lista de las calificaciones requeridas para la oferta de trabajo, al igual que las normas de desempeño del trabajo relacionadas a ese trabajo en particular. El candidato ganador 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 el trabajo nuevo de manera satisfactoria, él/ella regresara a su trabajo anterior y la siguiente persona en la lista de ofertas recibirá un periodo de prueba de dos (2) semanas en el trabajo nuevo y bajo los mismos términos y condiciones, hasta que se agote la lista.

Las ofertas mencionadas anteriormente se limitarán a los dos (2) candidatos más calificados

SECCION 12. PERMISOS DE AUSENTISMO

A. Ningún empleado con más de treinta (30) días de empleo perderá su antigüedad debido a las ausencias por enfermedad si dicha ausencia no es superior a 180 días y si dicho empleado regresa a trabajar dentro de siete (7) días después de haber sido dado de alto por un médico para trabajar. El empleador debe poner al empleado a trabajar dentro de siete (7) días después de haber sido notificado por el empleado que dicho empleado ha sido autorizado para trabajar por un médico. Los permisos de la ausencia, por ningún otro propósito, serán concedidos por escrito y no se negarán injustificadamente.

B. El Empleador concederá a los empleados ausencias justificadas, cuando recibe una semana de aviso previo para asistir a cualquier cita programada por el Departamento de Seguridad Nacional o el Departamento de Estado con respecto a su estado migratorio o de ciudadanía del empleado, cónyuge, hijos o padres. El empleador puede solicitar una prueba de la cita y la prueba de la relación familiar.

Si el regreso al trabajo después de un permiso de ausencia pueda resultar en exceso de personal en el departamento afectado, se aplicará lo dispuesto en la Sección 24 (Antigüedad).

El Empleador también se compromete a cumplir con cualquier regulación Estatal y/o Federal concernientes a la Ley de Licencia Médica Familiar.

SECCION 13. PERMISO POR ENFERMEDAD PAGADO

A los empleados se les concederá 40 horas de permiso de ausencia por enfermedad al momento de contratación, la cual puede ser utilizada a partir de su 91un día de empleo. Las primeras 24 horas de permiso de ausencia por enfermedad serán designadas como protegidas bajo la Ley de Healthy Workplaces, Healthy Families de 2014 (AB1522). Cuando un empleado está ausente por tres días consecutivos, se requerirá una nota del doctor y el empleado puede ser puesto en permiso por ausencia familiar y médica de acuerdo con las leyes estatales y federales.

Excepto cuando se aplique a la ausencia Estatal y Federal protegida y Ausencia Médica, se requerirá una nota del doctor bajo los siguientes escenarios:

- Después de cinco días colectivos de ausencia en un período de 12 meses basado en 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 regulares programados (incluyendo días festivos y vacaciones), ausencias que ocurren después de una acción disciplinaria y ausencias ocurridas cuando se rechazó una solicitud anterior de tiempo libre.

Los empleados son responsables de proporcionar aviso previo cuando estarán ausentes del trabajo. La Compañía proporcionara dos (2) números de teléfonos, uno principal y otro alternativo, para que los empleados puedan llamar. Si el empleado no puede comunicarse con un supervisor en el número principal, este debe dejar un mensaje y llamar al número alternativo. Si el empleado no puede comunicarse con un supervisor en el número alternativo, este debe dejar un mensaje y esto será considerado como haber cumplido con la obligación de la notificación, siempre y cuando el intento de contacto se hace por lo menos una (1) hora antes de empezar el turno programado. Los empleados son responsables de obtener el número principal y alternativo, que estarán publicados en la planta. Ninguna otra forma de notificación será aceptable. La falta de notificación previa, salvo cuando no sea posible debido a una incapacidad física, puede resultar en la denegación de permiso por enfermedad pagada y la posibilidad de tomar acción correctiva.

La máxima acumulación de permiso por enfermedad será doscientos cuarenta (240) horas. La máxima acumulación será de ciento sesenta (160) horas.

Si un empleado tiene la máxima acumulación en el momento de su ausencia, se le pagara ocho (8) horas de permiso por enfermedad en el primer día. Si el empleado tiene menos la acumulación completa, se le pagara de acuerdo a las horas actuales en la clasificación de trabajo por esos días de ausencia, hasta un máximo de ocho (8) horas.

El Empleador también se compromete a cumplir con cualquier regulación Estatal y/o Federal concerniente al permiso por enfermedad pagada, permiso para actividades escolares, discapacidad por embarazo y licencia familiar y médica.

SECCION 14. PERMISOS POR DUELO

Todos los empleados que hayan trabajado para el Empleador por más de un (1) año tendrán derecho a tres (3) días libres con goce de sueldo, siempre y cuando: (a) El fallecido sea un familiar cercano (madre, padre, hermano, hermana, cónyuge actual, hijo, hijo adoptivo, suegra, suegro, abuelos, nietos y pareja domestica); (b) Esta disposición no se aplicara si dicho fallecimiento ocurre durante un permiso de ausencia, despido temporal a largo plazo o permiso por enfermedad. El empleado podrá solicitar vacaciones, su día festivo flotante o su permiso personal sin pago con el fin de asistir al funeral de una tía, tío, cuñado o cuñada.

A los empleados con menos de un (1) año de servicio se les concederá un máximo de tres (3) días de permiso sin goce de sueldo en el caso de una muerte en la familia cercana.

La Compañía prolongara aún más los permisos sin sueldo a todos los empleados que tengan que viajar para asistir al funeral o a los servicios fúnebres de un familiar cercano, hasta un máximo de dos semanas. En dichos casos, La Unión acuerda que el Empleador tiene el derecho de exigir que el empleado proporcione una prueba de la necesidad de dicho permiso para viajar, a su regreso.

SECCION 15. DISCRIMINACION

El Empleador ofrece igualdad de oportunidades de empleo (EEO) a todos los empleados y solicitantes de empleo sin distinción de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión sexual, nacionalidad, edad, discapacidad, información genética, estado civil, amnistía, o condición de veterano de acuerdo con las leyes federales, estatales y locales. El Empleador se compromete a cumplir con las leyes estatales y locales aplicables que rigen la no discriminación en el empleo en las instalaciones de cada planta de la Compañía. Esta política se aplica a todos los términos y condiciones de empleo, incluyendo, pero no limitado a, contrataciones, colocaciones, promociones, despidos, reintegraciones, y traslados, y permisos por ausencias, compensaciones y capacitaciones y entrenamientos. El Empleador prohíbe expresamente cualquier forma de acoso ilegal al empleado basado en raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión sexual, nacionalidad, edad, información genética, discapacidad o condición de veterano. La interferencia inapropiada con la capacidad del empleado para cumplir con sus obligaciones del trabajo, es absolutamente intolerable.

SECCION 16. CARIDAD

La Unión se compromete a realizar y manejar cualquier y todo tipo de campañas con fines caritativos entre sus miembros en situaciones que considere conveniente, pero en ningún caso el Empleador podrá asociarse con cualquier campaña de caridad entre los empleados sin la aprobación de la Unión.

SECCION 17. UNIFORMES

Si el empleador requiere que un empleado use un uniforme o un tipo específico de ropa, incluyendo calzado específico, el Empleador deberá proveer tales prendas y lavarlas o limpiarlas sin costo para el empleado. A los empleados recién contratados se les proporcionarán uniformes después de 90 días de empleo. Las prendas provistas vendrán de las reservas de la empresa en buen estado. Toda otra ropa usada por el empleado pero no es requerida por el Empleador debe cumplir con las normas de seguridad.

SECCION 18. NORMAS DE TRABAJO

Las normas y regulaciones para dirigir el negocio, tal como el Empleador las considere necesarias y apropiadas, que no interfieran con los términos de este Acuerdo, serán observadas por todos los empleados. Tales normas y regulaciones serán publicadas por el Empleador en el tablero de anuncios colocado de tal manera que todos los empleados puedan familiarizarse con tales reglamentos, o por escrito y firmado por el empleado.

SECCION 19. CARTELERA DE ANUNCIOS

Es acordado que carteleras de anuncios adecuadas serán instaladas por el Empleador cerca del reloj de tiempo o en otro lugar apropiado. Estas carteleras de anuncios son también para el uso de la Unión para publicar avisos y otros asuntos oficiales de la Unión. La cartelera de anuncios no será utilizada para la publicación de avisos que llamen a huelga o la publicación de avisos que son denigrantes para el Empleador.

SECCION 20. REGISTROS DE TIEMPO

- A. Los registros de tiempo deberán ser mantenidos por el Empleador para todos los empleados con el fin de registrar el tiempo trabajado. Estos registros deberán mostrar el tiempo real que el empleo comienza y termina cada día, así como los períodos de comida, las horas trabajadas en cada día, y el total de horas trabajadas durante el período de pago.
- B. Los relojes de tiempo con tarjetas de tiempo adecuados u otros dispositivos de control de tiempo adecuados serán suministrados por el Empleador.
- C. Cuando se instalan relojes y tarjetas de tiempo deben ser manejadas, estas deben ser utilizadas por cada empleado individualmente de acuerdo con las instrucciones del Empleador.
- D. Los talones de pago incluirán toda la información requerida por las leyes estatales y federales.
- E. Todos los registros que muestran las horas de trabajo, inicio y salida de trabajo y registros de productividad cuando existe un plan de incentivos de compensación, se pondrán a disposición del representante acreditado de la Unión, cuando es solicitado por la Unión durante las horas regulares de trabajo.

F. El Empleador deberá suministrar o poner a disposición del representante de la Unión un lugar adecuado para el propósito de inspeccionar dichos registros, y dichos registros no se podrán sacar del establecimiento de negocios del Empleador.

SECCION 21. PLAN DE SEGURO MEDICO

A. El Empleador deberá contribuir al Fondo Nacional de Salud Amalgamated con el propósito de prestar servicios de salud, recetas médicas, visión y seguro dental para los empleados elegibles.

B. A partir del 1^{ro} de Mayo 2021 el Empleador deberá contribuir al Fondo Nacional de Salud Amalgamated la suma de \$688.00 por mes por empleado elegible con el propósito de proporcionar seguro médico, visión, seguro dental y de recetas médicas para los empleados elegibles.

A partir del 1^{ro} de Mayo 2022 esta contribución será aumentada a \$722.00 por mes por empleado elegible. A partir del 1^{ro} de Mayo 2023, esta contribución será aumentada \$758.00.

C. Un empleado elegible es aquel que está en la nómina del Empleador en el primer día de cada mes, como condición, sin embargo, que cuando se contrata empleados nuevos que no son miembros de la unidad de negociación, el primer pago deberá ser en el primer día del primer mes siguiente a los primeros treinta (30) días de empleado.

D. Todas las primas adeudadas se pagarán a más tardar el décimo día de cada mes.

E. El empleador estará sujeto a las disposiciones que existen actualmente en el Fondo de Seguros y a la acción de los síndicos en la revisión y/o modificación de las disposiciones de dicho Fondo en todos los asuntos, con excepción de las tasas de contribución, que están cubiertas anteriormente.

F. El Empleador acuerda que si se hace necesario en la discreción de los síndicos tomar todas las medidas legales para cobrar las contribuciones anteriores durante la vigencia de este Acuerdo por cualquier motivo, los Síndicos podrán cobrar al Empleador en cualquier procedimiento legal, además de todas las cantidades adeudadas bajo el presente, todos los costos involucrados en tales actos, y una cantidad razonable de los honorarios del abogado que se fijará por el tribunal competente.

G. A partir 1^{ro} de Mayo 2021, el Empleador requiere que cada empleado contribuya \$20.00 por semana para cubrir el costo de sus beneficios médicos. Dichas contribuciones serán hechas por deducciones de la nómina. A partir del 1^{ro} de Mayo 2022 se requerirá que los empleados contribuyan \$21.50 por semana por deducción de su nómina. A partir del 1^{ro}

de Mayo 2023 se requerirán que los empleados contribuyan \$23.50 por semana por deducción de su nómina.

SECCION 22. MANTENIMIENTO DE BENEFICIOS

El Empleador está obligado a los aumentos de las contribuciones exigidos por los Síndicos del Fondo Nacional de Salud Amalgamated para mantener los beneficios como se describe en la Sección 21, B.

SECCION 23. OPCION DE COBERTURA MÉDICA/DENTAL- PARA CONYUGE Y DEPENDIENTES

Los empleados de la unidad de negociación tendrán la opción de comprar cobertura adicional para los dependientes y/o cónyuge además de los beneficios contenidos aquí en el Fondo Nacional de Salud Amalgamated tal como está señalado en la Sección 21. Dicha cobertura adicional será pagada por cada empleado y las primas para las mismas serán deducidas por el Empleador y pagadas a la compañía de seguros según la dirección de los empleados.

SECCION 24. PLAN DE PENSION

El empleador tiene un Contrato Principal que cubre todas sus plantas bajo contrato con el Local 75. Las contribuciones están fijadas en dicho acuerdo.

SECCION 25. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Este procedimiento de queja será aplicable a todas las controversias entre las partes.

A. El primer paso será que el agraviado y su supervisor traten de resolver la disputa con la asistencia de un representante de la Unión si así lo solicita el empleado dentro de una (1) semana del incidente ocurrido, excepto en el punto "I" a continuación.

B. Si la reunión en el primer paso no resuelve la disputa, entonces se puede reducir a una queja por escrito y presentarla a la Unión dentro de treinta (30) días después del incidente. El Representante de la Unión y el Gerente de la planta se reunirán para tratar de resolver la disputa.

C. Si el Gerente de la Planta y el Representante de la Unión no logran resolver la disputa dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la queja, será presentado entonces a Recursos Humanos en un intento para resolver la disputa.

D. Si Recursos Humanos y el Representante de la Unión no logran resolver la disputa, esta podría ser presentada al Servicio Federal de Mediación y Conciliación dentro de los sesenta (60) días siguientes a la presentación de la queja. En una audiencia informal, el

mediador intentará resolver este asunto, después de una presentación de los argumentos de cada parte.

E. Si la queja no es solucionada en la audiencia con el Mediador, entonces el asunto se someterá a arbitraje dentro de treinta (30) días después de la conclusión de la audiencia con el Mediador. Cuando una queja es sometida a arbitraje el Empleador y la Unión solicitarán conjuntamente una lista de siete (7) árbitros al Servicio Federal de Mediación y Conciliación y alternativamente eliminarán nombres hasta que un (1) solo árbitro sea escogido.

F. La decisión del árbitro designado será definitiva y vinculante para ambas partes. En caso de que cualquiera de las partes se niega a aceptar tal decisión, la otra parte podrá tomar las medidas que considere necesarias para forzar el cumplimiento de dicha decisión.

G. Se acuerda que el costo del árbitro a través del Servicio Federal de Mediación y Conciliación y los costos incidentales añadidos, serán sufragados a partes iguales por la Unión y el Empleador.

H. Se acuerda que la limitación de tiempo como se establece en esta cláusula no será aplicable si la demora es ocasionada por la incapacidad razonable por cualquiera de las partes a reunirse dentro de los plazos establecidos.

I. Se acordó además que cualquier disputa relacionada con las tasas de pagos, horas extras u otros asuntos relacionados con el pago de los empleados debe ser presentada por escrito dentro de los treinta (30) días de la acción u omisión de la disputa y la compensación retroactiva se limitará a tres (3) meses anteriores a la fecha de presentación.

SECCION 26. AVISO DE ADVERTENCIA

Ningún empleado será despedido por mala calidad de producción sin haber recibido previamente disciplina progresiva apropiada. Que Incluya 1) asesoramiento verbal que significa que el gerente ha discutido el asunto con el empleado y se ha completado una nota al expediente 2) aviso por escrito 3) suspensión y 4) terminación. Si ocurre una suspensión, una reunión de la Unión, el Empleador y el empleado debe tener lugar si así lo solicita cualquiera de las partes.

Siempre que sea posible, la disciplina de los empleados no se administrará en presencia de otros empleados de la unidad de negociación, excepto en los casos (i) cuando el empleado solicita un testigo o representante de la Unión o (ii) cuando sea razonable para proteger la seguridad personal o la propiedad inmediata de los empleados o el Empleador o (iii) cuando otro empleado está presente para el propósito de traducción con el permiso de la persona que recibe la disciplina. La disciplina será administrada de manera profesional. Una copia de dicho aviso de advertencia se transmitirá a la Unión dentro de 5 días hábiles. La Unión y el Empleador acuerdan que para propósito de hacer llegar los informes de asesoramiento, la

presentación y la respuesta de las quejas y correspondencia oficial, la comunicación electrónica, tales como correos electrónicos satisfacerán el requisito de este contrato.

Un asesoramiento formal se mantendrá activo durante un periodo de doce (12) meses a excepción de que la disciplina sea legalmente defendible en cuestiones como el acoso, ambiente de trabajo hostil, la discriminación y las represalias. Este aviso de advertencia se mantendrá en el archivo de los empleados con el propósito de aplicar disciplina progresiva durante un período de tres (3) años

SECCION 27. SUCESORES

Este Acuerdo será vinculante para las partes, sus sucesores y cesionarios. El Empleador deberá dar aviso de la existencia de este Acuerdo a cualquier comprador, cesionario, arrendatario o cesionario de las operaciones cubiertas por este Acuerdo o cualquier parte del mismo. Dicha notificación se hará por escrito, con una copia a la Unión, a más tardar en la fecha efectiva de la venta, transferencia, arrendamiento o cesión.

SECCION 28. CLAUSULA DE SALVEDAD

En el caso de que alguna sección, clausula o estipulación de este Acuerdo sea declarada ilegal por la sentencia final de un tribunal jurídico competente, dicha anulación de dicha sección, clausula o estipulación no invalidara el resto de las partes de este Acuerdo, y tales partes restantes permanecerán en plena vigencia y efecto mientras dure este Acuerdo.

SECCION 29. COMIDAS Y PERIODOS DE DESCANSO

Misión Lino autoriza y permite que todos los empleados tomen períodos de descanso, que en la medida de lo posible será en al medio de cada período de trabajo. El tiempo de descanso autorizado y permitido se basará en el total de horas trabajadas diariamente a una cantidad de diez (10) minutos de tiempo de descanso neto por cuatro (4) horas o su fracción mayor. No obstante, no es necesario autorizar un período de descanso para los empleados cuyo tiempo de trabajo diario total sea inferior a tres horas y media (3 1/2). El tiempo de período de descanso se contará como horas trabajadas para las cuales no habrá deducción del salario.

La tabla siguiente ilustra los períodos de descanso que los empleados están autorizados y autorizados a tomar:

La duración del Turno	# de periodos de Descanso	Tiempo de los periodos de Descanso
------------------------------	----------------------------------	---

Menos de 3.5 horas	Ninguno	N/A
3.5 a 6 horas	Un período de descanso de 10 minutos	Lo más cerca de la mitad del período de trabajo como sea posible
Más de 6 horas y hasta e incluyendo 10 horas	Dos períodos de descanso de 10 minutos	Como cerca de la mitad de cada período de trabajo como sea posible
Más de 10 horas y hasta e incluyendo 14 horas	Tres descansos de 10 minutos	Como cerca de la mitad de cada período de trabajo como sea posible
Más de 14 horas	Cuatro descansos de 10 minutos	Como cerca de la mitad de cada período de trabajo como sea posible

Durante los períodos de descanso, los empleados están totalmente libres de trabajo, trabajo o cualquier otra función relacionada con el empleo. Los empleados no estarán de guardia ni estarán sujetos a ningún control por parte de Mission Linen durante sus períodos de descanso. Si un descanso es interrumpido o si un empleado no puede tomar un descanso requerido, el empleado lo reportará inmediatamente a su supervisor inmediato o al departamento de Recursos Humanos y todos los esfuerzos se harán para reprogramar el descanso.

Períodos de comidas

Mission Linen no empleará a un empleado por un período de trabajo de cinco o más horas al día sin proporcionar al empleado un período de comida de no menos de 30 minutos, excepto que si el período de trabajo total por día del empleado no es mayor de seis horas, el período de la comida puede ser optar por no tomarlo con el consentimiento mutuo tanto de Misión Linen y el empleado. Mission Linen no empleará a un empleado por un período de trabajo de diez o más horas al día sin proporcionar al empleado un segundo período de comida de no menos de 30 minutos, excepto que si el total de horas trabajadas no es mayor de 12 horas, el segundo período de comidas puede optar por no tomarlo con el consentimiento mutuo de Mission Linen y el empleado siempre y cuando no hay optado por no tomar el primer período de comida. Los empleados pueden estar obligados a documentar el optar de no tomar los períodos de comida por escrito.

Los gerentes y compañeros de trabajo son responsables de asegurar que los períodos de comidas se planifiquen y tomen apropiadamente en caso de cambios en los horarios de trabajo. Los compañeros de trabajo deben marcar su tarjeta fuera para los períodos de comida, que no son pagados. Los compañeros de trabajo no estarán obligados a realizar ningún trabajo durante los períodos de comida y pueden usar el tiempo a su sola discreción, lo que significa que están totalmente exentos de todo trabajo, trabajo y todas las demás

tareas relacionadas con el empleo y son libres de abandonar todas las áreas de trabajo. A los compañeros de trabajo que no tengan acceso a un reloj para marcar tiempo se les proporcionará una hoja de Tiempo del Período de Comidas y se les requiere que registren y firmen con precisión los periodos de comida tomados.

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

Primas del período de comida / descanso

A menos que los empleados estén exentos de los requisitos legales aplicables, Mission Linen paga las comidas y las primas del período de descanso según lo requiere la ley aplicable. Los Compañeros de Trabajo no exentos que no tengan un período de comida de acuerdo con esta póliza, o que no sean relevados de su deber durante o de otra manera durante un período de comida ininterrumpida de no menos de 30 minutos, serán pagados durante todo el tiempo trabajado, más la prima del período de comida aplicable. Los compañeros de trabajo que no estén autorizados y se les permita tomar un período de descanso de acuerdo con esta póliza, o quienes no sean relevados de su deber o de otra manera que se les impida a tomar un período de descanso ininterrumpido de no menos de 10 minutos, se les pagara la prima aplicable de periodo de descanso.

Responsabilidades de los compañeros de trabajo

Se espera que los compañeros de trabajo tomen períodos de comida y descanso de acuerdo con esta política. Si un compañero de trabajo cree que las condiciones del negocio no les permitirán tomar una comida o un período de descanso de acuerdo con esta póliza, él/ella debe notificar a su supervisor antes de la comida o el período de descanso, o tan pronto como él/ella pueda hacerlo. Cualquier compañero de trabajo que no pueda tomar comidas o períodos de descanso de acuerdo con esta póliza debe notificar inmediatamente a la gerencia y debe presentar una forma de Discrepancia del Periodo de Comidas/Descanso para que la prima apropiada pueda ser pagada si corresponde. Si no se toman las comidas y los períodos de descanso de acuerdo con esta póliza, o si no se notifica a la gerencia la incapacidad de tomar comidas o períodos de descanso, puede someter a los compañeros a medidas disciplinarias.

SECCION 30. DERECHOS DE LA GERENCIA

A. A excepción de las limitaciones específicas de las disposiciones expresadas en este Acuerdo, el Empleador continuara teniendo el derecho de tomar cualquier medida que considere necesaria en el manejo de su negocio y en la dirección de su fuerza laboral de acuerdo a su criterio, incluyendo pero sin estar limitado a: (a) el derecho a controlar, planear, dirigir, ampliar, cambiar, reducir y poner fin a las operaciones y/o clasificaciones de trabajo; (b) contratar, asignar y transferir empleados; (c) despedir empleados por falta de

trabajo o por otras razones; (d) suspender, despedir, o de otra manera disciplinar empleados por causa justa; (e) introducir métodos o instalaciones nuevas o mejoradas; (f) establecer normas y regulaciones razonables para regir a los empleados y la operación de su negocio.

B. Queda expresamente entendido y acordado que todos los derechos, prerrogativas y privilegios que el Empleador tenía antes de la ejecución de este Acuerdo, a excepción de aquellos que expresamente son rechazados aquí por el Empleador, son expresamente reservados y retenidos por el Empleador y continuaran siendo exclusivos del Empleador.

SECCION 31. HUEGAS / CIERRES PATRONALES

A. No habrá cierres patronales, huelgas, retrasos, paros laborales o interferencia en la producción, incluyendo las huelgas de solidaridad, protestas, o boicots, por cualquier motivo durante el período de este Acuerdo.

B. La Unión, sus funcionarios, agentes y miembros acuerdan no autorizar, ratificar, permitir, asistir, ayudar o participar en una huelga, retrasos, paros o interferencia con las operaciones, incluidas las huelgas de solidaridad, protestas o boicots, por cualquier motivo.

C. Si ocurre o hay amenaza de huelga no autorizada, reducción de trabajo, paro laboral, o interferencia en la producción, incluyendo huelgas de solidaridad, piquetes o boicots, el Sindicato se compromete a usar todos los medios a su disposición para repudiar, prevenir y poner fin a tal acción no autorizada y mantener las operaciones en su totalidad.

D. No obstante lo anterior, los empleados pueden respetar las líneas de protestas establecidas en cualquiera de las plantas Mission por empleados representados por International Brotherhood of Teamsters quienes han autorizado una huelga legal en esa instalación donde no hay un Acuerdo de Negociación Colectiva en vigencia entre International Brotherhood of Teamsters y Mission Linen o donde el trabajo de una planta cerrada ha sido trasladado a las instalaciones cubiertas por este Acuerdo.

SECCION 32. COMITE OBRERO/PATRONAL

Se establecerá un Comité Conjunto Obrero-Patronal. El comité será llamado a orden ya sea por la Unión o Empleador, como mínimo, una vez al año o cuando sea necesario. Los miembros permanentes del Comité serán los representantes del Local de la Unión y el Empleador. Queda acordado y entendido que este Comité actuara en capacidad de asesor únicamente, y no tiene la autoridad para cambiar, modificar o añadir al Acuerdo de Negociación Colectiva, ni ninguna de sus decisiones serán vinculadas para las partes amparadas por el CBA. Los temas que pueden ser discutidas incluyen pero no se limitan a cuestiones de salud, problemas de seguridad y cuestiones de respeto y dignidad.

SECCION 33. PRINCIPIOS GENERALES

La Compañía reafirma su compromiso a los siguientes Principios Generales incluyéndolos como parte de este Acuerdo:

Nuestros principios Generales:

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

Conducimos nuestro negocio con integridad absoluta

Nos concentramos en un alto nivel de contribución y logros.

Combinamos el sentido común con la creatividad para encontrar soluciones.

Confiamos y respetamos a todos los individuos.

SECCION 34. DIVERSIDAD ETNICA Y CULTURAL

En el caso de que un empleado expresa que él o ella está experimentando dificultades para comprender inglés en una situación que implica una controversia en el taller, un posible agravio, posible confusión sobre las obligaciones laborales y las responsabilidades, o necesita aclaración de las cuestiones derivadas del presente Acuerdo, él o ella puede solicitar la asistencia de un traductor de su elección, siempre y cuando tal traductor este en las instalaciones.

SECCION 35. SALUD Y SEGURIDAD

A. Generalidades

El Empleador deberá hacer provisiones razonables para garantizar la seguridad y la salud de sus empleados durante sus horas de trabajo. La Unión se compromete a cooperar con el Empleador para asegurar que todos los supervisores y empleados cumplan con tales normas, reglamentos y prácticas razonables que sean necesarias para proporcionar condiciones de trabajo seguras, higiénicas y saludables.

Tanto la Unión como el Empleador reconocen que existen obligaciones específicas bajo normas o pautas Federales, Estatales y locales incluyendo aquellas dirigidas a la comunicación o bloqueo de sustancias peligrosas o de transmisión de patógenos a través de la sangre. Los empleados deben ser provistos de información aplicable a la seguridad y salud.

B. Protección contra la Insolación

El Empleador deberá proporcionar y número adecuado de fuentes de agua potable limpia o botellas con agua fresca y vasos limpios para permitir el fácil acceso de los empleados a

tomar agua con frecuencia. El Empleador tomará todas las medidas razonables para reducir la exposición al calor y considerará las recomendaciones propuestas por el Comité de Seguridad y Salud.

C. Salubridad

Los baños incluirán iluminación y espejos apropiados, y estarán surtidos con todo lo necesario. Los baños se mantendrán libres de obstáculos y mantenidos en condiciones sanitarias. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, el almuerzo y periodos de descanso, a menos que el cierre temporal sea necesario para la reparación, limpieza o remodelación. Instalaciones para lavarse las manos se harán accesibles a los empleados.

D. Protección Contra Agentes Patógenos Transmitidos por la Sangre:

a) Equipo de Protección: Para los empleados con un alto potencial de exposición ocupacional, como el contacto de la piel, a la sangre u otros materiales potencialmente infecciosos, el Empleador deberá proveer equipo de protección personal adecuado. El equipo de protección personal será considerado "apropiado" sólo si no permite que la sangre u otros materiales potencialmente infecciosos pasen a través o lleguen a la ropa de los empleados, la piel, los ojos o la boca, en condiciones normales de uso. El Empleador deberá reparar o sustituir el equipo de protección personal según sea necesario para mantener su eficacia, sin costo alguno para el empleado, salvo en caso de daño o negligencia intencional. Los guantes desechables (de un solo uso) tales como guantes quirúrgicos o de examen, serán reemplazados tan pronto como sea posible cuando se contaminan o tan pronto como sea posible si se rompen, perforan, o cuando su función como una barrera se ve comprometida.

b) Vacunación: La Compañía ofrecerá la serie de vacunas contra la Hepatitis B a todos los empleados con un alto potencial de exposición ocupacional a sangre dentro de diez (10) días hábiles a partir de la asignación inicial, a menos que el empleado haya recibido previamente la serie completa de vacunación contra la Hepatitis B, la prueba de anticuerpos haya revelado que el empleado es inmune, o que la vacuna está contraindicada por razones médicas.

E. Comité Conjunto de Seguridad y Salud

Un Comité Conjunto de Seguridad y Salud ("el Comité") será establecido por el Empleador y la Unión, integrado por un máximo de tres (3) miembros de la unidad de negociación seleccionados por la Unión y por un máximo de tres (3) miembros de la gerencia seleccionados por el Empleador. El Comité será organizado para prestar asistencia en la identificación y eliminación de los riesgos potenciales de seguridad en toda la planta. El Director General o su designado se encargará de coordinar las reuniones del Comité; establecer la agenda con la participación de los miembros; ayudar con recursos y asistencia técnica; y vigilar de cerca toda la documentación incluyendo las actas de las reuniones,

actividades y recomendaciones del comité para asegurar la aptitud, la resolución efectiva y el cumplimiento con las leyes, reglamentos, disposiciones de los códigos, políticas y/o procedimientos. Este Comité se reunirá por lo menos una vez al mes y hará un recorrido mensual para inspeccionar la seguridad de la planta. Además, los miembros deberán familiarizarse con la administración para mejorar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. El Empleador tendrá en cuenta todas las recomendaciones del Comité de buena fe.

F. Capacitaciones en Materia de Seguridad y Salud

El empleador deberá proporcionar cursos de capacitación relacionados con la seguridad y salud en el trabajo como lo requieren las regulaciones Federales, Estatales y locales. Esta capacitación se llevará a cabo a intervalos que cumplan con la reglamentación o norma aplicable

G. Será la obligación de todos los empleados usar y/o utilizar equipo de protección adecuado proporcionado aquí cuando hay un requisito de salud y seguridad de buena fe de que dicho equipo sea usado y siempre que no exista una razón médica de buena fe para que el empleado no pueda usar o utilizar dicho equipo.

SECCION 36. PRODUCTIVIDAD

La Unión reconoce que la continuidad del empleo a gran escala a un salario justo solo puede continuar mientras se mantenga un alto nivel de productividad dentro de la operación del Empleador. Las partes acuerdan que este resultado depende de la consecución de una alta calidad de desempeño y eficiencia de cada empleado individualmente y la Unión se hará cargo de alentar a sus miembros a conseguir este objetivo. El aumento de la productividad se puede lograr mediante la reducción de daños, el buen cuidado de herramientas y equipos, una cantidad mínima de tiempo perdido, el uso cuidadoso y económico de los suministros, y en general una actitud positiva por cada empleado. La eficiencia de la producción requiere esfuerzo cooperativo hacia la búsqueda de maneras fáciles, mejores y más rápidas de realizar las operaciones y la pronta aceptación de que las bases para una mayor productividad se deben a las mejoras en las operaciones o métodos.

SECCION 37. CLAUSULA DE RENUNCIA

Las partes reconocen que durante las negociaciones que dieron lugar a este Acuerdo, cada una tenía el derecho ilimitado y la oportunidad de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o eliminar asuntos por la ley en el área de negociación colectiva, y que el entendimiento y los acuerdos llegados por las partes después del ejercicio de ese derecho y la oportunidad se exponen en el presente Acuerdo. Por lo tanto, el Empleador y la Unión, mientras dure la vigencia del presente Acuerdo, cada uno renuncia voluntaria e incondicionalmente su derecho, y cada uno está de acuerdo en que el otro no estará obligado, a negociar colectivamente con respecto a cualquier asunto que se refiere o está cubierto por el presente Acuerdo , o con respecto a cualquier tema o asunto que no se

refiera o este cubierto específicamente por el presente Acuerdo, a pesar de que tal tema o asunto no estuvo bajo el conocimiento o la contemplación de una o ambas partes en el momento de la negociación o firma el presente Acuerdo .

SECCION 38. COMITE DE SEGURIDAD

El Empleador deberá establecer un comité de seguridad que incluirá miembros de la unidad de negociación con el fin de reunirse periódicamente en beneficio de la seguridad de la planta. El Empleador deberá notificar a la Unión por escrito de los empleados que están sirviendo en el comité de seguridad. En el caso de que cualquier empleado viole las reglas y normas de seguridad establecidas por dicho comité, estarán sujetos a suspensión o despido.

SECCION 39. LITIGIOS

A. En el evento que se requiera cualquier acción legal o de equidad para hacer cumplir este Acuerdo o cualquiera de sus disposiciones, la parte perdedora en el presente Acuerdo se compromete a pagar los honorarios razonables del abogado y los costos del juicio.

B. Las partes estipulan además que este Acuerdo ha sido firmado en el Condado de Sacramento y cualquier litigio que involucre a dicho Acuerdo, o que surja de dicho Acuerdo será llevado en dicho Condado de Sacramento.

SECCION 40. USSERA

El Empleador se compromete a respetar USSERA.

SECCION 41. RESPETO Y DIGNIDAD

El Empleador y la Unión acuerdan que cada empleado y representante del Empleador deben ser tratados con respeto y dignidad. El abuso verbal, amenazas o acoso por cualquier empleado o supervisor no serán tolerados. La disciplina de los empleados no será administrada en presencia de otros empleados de la unidad de negociación, excepto en los casos (i) cuando un empleado solicite un testigo o representante de la Unión o (ii) cuando sea necesario proteger la seguridad personal o la propiedad inmediata de los empleados o el Empleador o (iii) cuando otro empleado este presente, con propósito de traducción, con el consentimiento del empleado siendo disciplinado. La disciplina será administrada de manera profesional. Las disputas entre compañeros de trabajo se abordarán en privado y de manera respetuosa y profesional. Todos los actos de irrespeto estarán sujetos al procedimiento de quejas y arbitraje.

SECCIÓN 42. CAMBIOS EN LA LEY

Las Partes acuerdan que, en el caso de un cambio en la ley local, la ciudad, estatal o federal que modifique, cambie o de otra manera pueda afectar los términos o condiciones de

empleo como se establece en este convenio colectivo, las Partes se reunirán para discutir cómo el cambio afecta los términos o condiciones del Acuerdo. Se pretende que, en ningún caso, se permitirá que tal cambio en la ley aumente o quite los derechos y privilegios otorgados bajo este Acuerdo y que las partes harán los ajustes apropiados en los términos de este Acuerdo para lograr el resultado. Cualquiera de las partes puede volver a abrir el Acuerdo para las negociaciones únicamente en los términos afectados por el cambio en la ley local, de la ciudad, estatal o federal. Lenguaje adicional de Unión. La cláusula de huelga permanecerá vigente durante las negociaciones.

ARTÍCULO 43. CLÁUSULA GENERAL DE AHORRO

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

SECCION 44. VIGENCIA DEL ACUERDO

Este acuerdo entrará en vigor el 1^{ro} de Mayo de 2021, y permanecerá en plena vigencia y efecto hasta el 30 de Abril de 2024, y será considerado como renovado de año en año a partir de entonces a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito a la otra su deseo de modificar o dar por terminado el Acuerdo, y dicha notificación se debe dar por lo menos sesenta (60) días antes del 30 de abril de 2024. Si no se da tal aviso, entonces este Acuerdo se dará por renovado para el año siguiente. Independientemente de lo anterior, el acuerdo se reabrirá en el año 3 con el fin de negociar los salarios.

EN FE DE LO CUAL, las partes aquí han firmado este documento en el día y año anteriormente expuesto.

MISSION LINEN SUPPLY dba
MISSION LINEN & UNIFORM SERVICE
Plant 2500, Chico, CA

WESTERN STATES REGIONAL
JOINT BOARD, SEIU Local 75

Por: _____
Sean Hearn
Director. Relaciones con los Empleados
Fecha: _____

Por: _____
Maria Rivera
Gerente Regional
Fecha: _____

ANEXO "A"

Trabajadores de Lavanderías	Actual 1/1/21	5/1/21 \$0.80	12/1/21 \$0.40	5/1/22 \$0.35	TBD 5/1/23
Clasificación					
GRUPO 1	14.02	\$14.82	\$15.22	\$15.57	
Contador y Surtidor de Ropa de Cama de Hotel Auditor de Rutas /FWI Alimentador/Agitador/ Atador/Contador/Doblador/Cargador/ Descargador/Maquina dobladora de Toallas/Control de Polvo/Alfombras/Trapeadores/ Enrolle de Toallas					
GRUPO 2	\$14.07	\$14.87	\$15.27	\$15.62	
Contadora de Ropa Sucia/Reparador/ Atador General/Polvo de Suspensión Operador de Túnel					
Sorteadores De Hospital	\$14.07	\$15.27	\$15.67	\$16.02	
GRUPO 3	\$14.11	\$14.91	\$15.31	\$15.66	
Servicio extra/ Maquillaje					
Jefe de Lavaderos	\$15.02	\$15.82	\$16.22	\$16.57	
Lavabos/Extracción	\$14.77	\$15.57	\$15.97	\$16.32	
Volteador	\$14.50	\$15.30	\$15.70	\$16.05	
Operador de Prensa	\$14.22	\$15.02	\$15.42	\$15.77	
Utilitarios (uno que limpia, barre y limpia el equipo)	\$14.20	\$15.00	\$15.40	\$15.75	

Todos los aumentos serán 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)

A todos los jefes se les pagara quince centavos (\$.15) por hora más del salario del resto de todos los empleados en el departamento en el que el empleado ha sido designado como la persona líder.

Aprendices:

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:

Mas 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