

ACUERDO

ENTRE

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

LOCAL 2732

Y

MISSION INDUSTRIES

FLAGSTAFF, ARIZONA

PLANTA 3800

MAYO 6, 2021 – MAYO 5, 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.

Indice

ACUERDO	4
PRESENCIADO:	4
SECCIÓN 1. RECONOCIMIENTO	4
SECCIÓN 2. AFILIACIÓN AL SINDICATO	4
SECCIÓN 3. HORARIOS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS	5
SECCIÓN 4. PERIODOS INTERMITENTES DE TRABAJO	7
SECCIÓN 5. DÍAS FERIADOS	7
SECCIÓN 6. VACACIONES	9
SECCIÓN 7. REPRESENTANTES SINDICALES	9
SECCIÓN 8. NO HUELGAS NI CIERRES PATRONALES	10
SECCIÓN 9. UNIFORMES	11
SECCIÓN 10. PERIODOS DE DESCANSO	11
SECCIÓN 11. PERMISO DE AUSENCIA	11
SECCIÓN 12. ACCIDENTE INDUSTRIAL O LESIONES	12
SECCIÓN 13. AUSENCIAS POR ENFERMEDAD PAGADAS	12
SECCIÓN 14. AUSENCIAS POR LUTO PAGADAS	13
SECCIÓN 15. TRABAJO COMO INCENTIVO	13
SECCIÓN 16. SALARIOS	14
SECCIÓN 17. PLANES DE SALUD Y SEGUROS	14
SECCIÓN 18. DIVERSIDAD ETNICA Y CULTURAL	16
SECCIÓN 19. REGISTRO DE TIEMPO	17
SECCIÓN 20. TABLERO DE ANUNCIOS	17
SECCIÓN 21. DISCRIMINACIÓN	18
SECCIÓN 22. REGLAS Y REGULACIONES DE TRABAJO	18
SECCIÓN 23. DERECHOS DE LA GERENCIA	18
SECCIÓN 24. SEÑORÍA	19
SECCIÓN 25. DISCIPLINA Y DESPIDOS	20
SECCIÓN 26. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS	21
SECCIÓN 27. SUCESORES	22
SECCIÓN 28. CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA	22
SECCIÓN 29. LITIGACIÓN	22

SECCIÓN 30. USERRA.....	23
SECCIÓN 31. COMITÉ ADJUNTO OBRERO-PATRONAL.....	23
SECCIÓN 32. SALUD Y SEGURIDAD	23
SECCIÓN 33. CONDICIONES DE TRABAJO PREVIAS	25
SECCIÓN 34. PRINCIPIOS RECTORES	25
SECCIÓN 35. RESPETO Y DIGNIDAD	25
SECCIÓN 36. DURACIÓN DEL ACUERDO	26
TABLA "A": TARIFAS DE SUELDOS	27
APÉNDICE A.....	28
Carta de Acuerdo	29

ACUERDO

Este acuerdo, realizado y celebrado entre la planta MISSION LINEN SUPPLY Flagstaff, Arizona en lo sucesivo denominada como el “Patrón”, WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD, Workers United, SEIU en lo sucesivo denominado como el “Sindicato”;

PRESENCIADO:

Lo siguiente queda entendido y acordado mutuamente:

SECCIÓN 1. RECONOCIMIENTO

Por este medio el Sindicato queda reconocido como el representante exclusivo de negociación colectiva para todos los empleados de tiempo completo y de medio tiempo en las siguientes clasificaciones: Toda la producción, mantenimiento excepto choferes de camiones, ingenieros mecánicos de mantenimiento, oficina administrativa, gerentes, guardias y supervisores tal como es definido en la ley Nacional de Relaciones Laborales. Todas las referencias al género serán neutrales.

SECCIÓN 2. AFILIACIÓN AL SINDICATO

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

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

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 políticas voluntarias han sido autorizadas por el empleado solo en caso de que surja una pregunta sobre el estado de membresía de un empleado.

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

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

E. El Patrón deberá deducir del primer cheque de pago emitido a cada empleado cubierto por este Acuerdo, y cada mes del calendario a partir de ahí, las cuotas mensuales regulares que cada empleado contratado por el Patrón le deba al Sindicato. Asimismo, el Patrón deberá deducir las cuotas de inscripción y las cuotas especiales y de tasación por las que se hayan votado y hayan sido aprobadas por el Sindicato para todos los empleados (sin incluir multas). El Sindicato proporcionará, en o antes del primero de cada mes del calendario, una lista de empleados contratados por el Patrón a los cuales el Patrón debe de hacer deducciones. El Patrón hará dichas deducciones en conformidad con dicha lista, siempre y cuando los empleados incluidos en la lista estén contratados por el Patrón el último día del mes anterior del calendario y, siempre y cuando el Sindicato asegure y proporcione al Patrón una autorización escrita apropiada de dichas deducciones por cada empleado.

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

G. Los nuevos empleados contratados cumplirán un período de prueba de sesenta (60) días y, si es necesario, se puede otorgar una extensión de treinta (30) días previa discusión con el sindicato, durante la cual la disciplina y el despido no estarán sujetos a la Sección 26 (Procedimiento de quejas).

H. El Patrón deberá organizar una sesión de orientación Sindical de 15 minutos por semana, durante la cual el delegado de la planta u otro empleado de la unidad de negociaciones designado por el Sindicato se reunirá con todos los empleados contratados durante la semana anterior, a fin de darles orientación sobre el Sindicato. Dichas sesiones se programarán dentro de las instalaciones de la compañía, de manera que los empleados nuevos asistan a dicha sesión durante uno de sus tiempos de descanso regularmente programados.

SECCIÓN 3. HORARIOS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

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

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

Cuatro (4) días de diez (10) horas excepto para almorzar; durante siete (7) días consecutivos, Lunes a sábado, aquí denominados como

2. La semana normal de tiempo deberá de ser de cinco (5) días consecutivos como “4/10”. En el horario de “4/10”, las semanas de trabajo variarán, pero en todos los casos los empleados tendrán libres dos (2) días consecutivos.

B. El Patrón, bajo su criterio exclusivo, podrá establecer cualquiera de las semanas de trabajo anteriormente mencionadas dando aviso con dos (2) semanas de anticipación al Sindicato y a los empleados.

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

D. El tiempo extra se pagará después de cuarenta (40) horas trabajadas durante la semana.

E. El primer turno empezará a trabajar entre las horas de 3:00 a.m. a 1:00 p.m., y los empleados que trabajen en dicho primer turno deberán recibir la tarifa normal de tiempo consecutivo como pago.

Cualquier turno que comience entre las horas de 1:01 p.m. y las 11:00 p.m. se designará como el segundo turno, y a empleados que trabajen dicho segundo turno se les pagará una prima de diez centavos (\$.05) por hora por todo el trabajo realizado.

F. Los empleados deberán recibir notificación una (1) semana con anticipación de cualquier cambio en su hora de inicio programada.

G. En caso de que el Patrón desee iniciar un turno entre las horas de 11:01 p.m. y 3:00 a.m., el Representante Sindical y el Patrón se reunirán para establecer una tarifa prima.

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

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

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

K. Si debido a una descompostura no se desempeña ninguna labor por el empleado, el empleado deberá recibir pago por solo dos (2) horas de tarifa de pago de tiempo regular. Si un empleado se reporta a trabajar como está programado y no hay trabajo el empleado deberá recibir pago por cuatro (4) horas de tarifa de pago de tiempo regular por presentarse.

1. Descompostura deberá de ser definida como la incapacidad del Patrón a operar su planta por cualquier condición fuera de control del Patrón, tales

como, pero no limitados a: un acto de Dios, emergencia de salud pública declarada por una entidad gubernamental, inundación, terremoto, mal funcionamiento del equipo u otras causas similares. Este párrafo se aplicará sólo a los departamentos individuales cuando sea afectada sólo una parte de la operación completa.

2. En caso de una crisis energética donde la Compañía de servicios públicos aplique un cierre voluntario durante determinados períodos del día, el Patrón y el Sindicato acordaran a establecer turnos alternos u opcionales para satisfacer dicha emergencia.

SECCIÓN 4. PERIODOS INTERMITENTES DE TRABAJO

- A. No habrá periodos intermitentes de desempleo durante ningún día individual excepto en casos de descompostura. En caso de descompostura, los empleados serán pagados durante el día que ocurra la descompostura a no ser que se les ordene que marquen su tarjeta de salida, y si se les ordena regresar a trabajar a una hora específica y las reparaciones no han concluido, serán pagados desde el momento en que se les ordenó regresar a trabajar hasta que efectivamente inicie el trabajo.
- B. Los empleados a quienes se les requiera permanecer en las instalaciones del Patrón o a quienes se les requiera permanecer disponibles al punto que no puedan disponer de su propio tiempo, serán pagados por dicho tiempo.
- C. Si debido a una descompostura tal como es aquí definido, el Patrón exige a los empleados que trabajen en un día normalmente programado como día de descanso para “recuperar”, dicho trabajo deberá pagarse a la tarifa normal por tiempo continuo siempre y cuando el empleado no haya trabajado más de sus cuarenta horas. Además, el trabajo realizado en el día de “recuperación” es voluntario y, será asignado al empleado con menos señoría si no hay voluntarios.

SECCIÓN 5. DÍAS FERIADOS

- A. Los siguientes días deberán constituir días feriados con goce de sueldo; Día de Año Nuevo, Día del Soldado Caído (Memorial Day), Día de la Independencia (4 de julio), Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad y dos (2) Días de Feriados flotantes.
 1. Los ocho (8) días feriados anteriormente establecidos deberán ser pagados a ocho (8) horas de trabajo a la tarifa normal de pago por tiempo consecutivo independientemente del día de la semana en que estos ocurran.
 2. Los Días Flotantes podrán ser combinados con las vacaciones o tomados como un día de descanso a la vez si se programa con dos (2) semanas de anticipación. No se pueden tomar durante una semana de vacaciones.
- B. Los días feriados anteriormente señalados deberán ser pagados siempre y cuando el empleado reúna los requisitos bajo las siguientes condiciones:

1. El empleado debe haber estado en la nómina de pago del Patrón, y miembro de la unidad de negociaciones por un periodo de treinta (30) días inmediatamente anteriores al día feriado. Esta subsección no podrá aplicarse a los empleados que se transfieran dentro de la unidad de negociaciones.
 2. El empleado debe haber trabajado, si es requerido por el Patrón, todas las horas laborales normalmente programadas el día anterior al día festivo y todas las horas laborales normalmente programadas al día siguiente del día festivo, excepto en el caso que un empleado falte a causa de una lesión industrial o un accidente y/o enfermedad por la cual el Patrón pida que el empleado someta un certificado médico dentro de un plazo de diez (10) días de dicha ausencia.
 3. El empleado deberá haber trabajado todas las horas de trabajo programadas durante la semana que ocurra el feriado, si es requerido a trabajar por el Patrón, incluyendo el sábado de la semana en la que ocurra el día feriado, excepto si el empleado no puede trabajar debido a sus creencias religiosas o a una enfermedad auténtica que prevenga al empleado a trabajar, incluyendo el sábado anterior al feriado aun si dicho feriado ocurre en domingo y es reconocido en lunes. Esta subsección no incluirá empleados que desempeñen trabajo en lavandería industrial. Este párrafo deberá interpretarse de manera que el Patrón pueda requerir el sábado antes del feriado o un sábado después del feriado, pero no ambos sábados, para que el empleado califique a su remuneración por día feriado.
- C. Cualquier empleado que trabaje en un día feriado con goce de sueldo deberá ser pagado a una y media veces por todas las horas trabajadas, y deberá recibir 8 o 10 horas de pago de la tarifa normal de pago de (dependiendo a su semana normal de trabajo programada), aunque él/ella no califique de otra manera a goce de sueldo por el día feriado si él/ella no lo trabajo. Queda entendido que no se programará trabajo en un día feriado excepto en caso de que el Patrón requiera dicho trabajo con el fin de satisfacer exigencias del negocio, y, en dicho caso, solo se programará trabajo que sea absolutamente necesario. Se ofrecerá a los empleados calificados la oportunidad de ofrecerse como voluntarios para hacer dicho trabajo en base a su señoría, y si hay insuficiencia de voluntarios, el trabajo requerido podrá ser asignado a los empleados calificados por orden inverso de señoría.
- D. A decisión opcional del patrón, se puede declarar día de descanso el viernes anterior a un sábado festivo. Los empleados elegibles recibirán pago por el viernes, como día festivo, en conformidad con la Sección 5-A, B y C anterior.
- E. Un descanso laboral por recorte de personal de sesenta (60) días o menos no afectará el derecho de un empleado a tener días feriados con goce de sueldo, en lo que se refiere al requerimiento de trabajar durante un mes para el Patrón.
- F. Cuando un día feriado con goce de sueldo caiga en domingo, éste deberá observarse al siguiente día como el día feriado, excepto para los empleados cuyo día normal de trabajo sea el domingo, en cuyo caso ese domingo será tratado como día feriado.
- G. No se podrán acumular Feriados flotantes que no se usen. Estos deben de ser usados durante el año calendario que fueron recibidos.

SECCIÓN 6. VACACIONES

A. Todos los empleados amparados por este acuerdo, quienes han estado empleados por durante un (1) año o más, tendrán derecho a vacaciones anuales con goce de sueldo, siempre que:

1. Los empleados deben haber trabajado no menos de mil quinientas (1500) horas durante su primer año de empleo (se contará los días feriados remunerados, las vacaciones como tiempo trabajado a fines de reunir los requisitos de la oración anterior). Si el Patrón usa la semana de trabajo opcional bajo los términos de la Sección 3-A-2, deberá sustituir mil doscientas horas (1200) como tiempo requerido para efectos de vacaciones.
2. Para aquellos empleados que hayan trabajado un (1) año o más pero menos de tres (3) años, las vacaciones equivaldrán a un periodo de una (1) semana renumerada como cuarenta (40) horas de pago.
3. Para aquellos empleados que hayan trabajado tres (3) años o más, las vacaciones equivaldrán a dos (2) semanas renumeradas como ochenta (80) horas de pago.
4. Para aquellos empleados que hayan trabajado ocho (8) años o más, las vacaciones equivaldrán a cuatro (4) semanas renumeradas como ciento veinte (120) horas de pago.
5. Para aquellos empleados que hayan trabajado quince (15) años o más, las vacaciones equivaldrán a cuatro (4) semanas renumeradas como ciento sesenta (160) horas de pago.
6. La tarifa de pago será la tarifa normal por hora consecutiva al momento de tomar las vacaciones, o bien, si el empleado ha sido transferido de un puesto de trabajo a otro con diferentes tarifas de pago durante un período de noventa (90) días inmediatamente anterior a la fecha de tomar las vacaciones, la tarifa de pago del empleado deberá ser el promedio de su tarifa normal por hora recibido durante esos dichos noventa (90) días.
7. Los empleados que trabajen para el Patrón a partir de la fecha de ejecución de este Acuerdo, no tendrán su derecho a vacaciones, si fueran más largas, disminuidas debido a esta sección.

B. Cualquier empleado que termine su empleo después de un año (1) de contratación deberá recibir un pago de vacaciones prorrateadas al terminar.

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

SECCIÓN 7. REPRESENTANTES SINDICALES

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

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. Deberá haber dos (2) delegados de la planta y un (1) delegado alterno de la planta. Los delegados de la planta deberán ser nombrados por el Sindicato dentro de los trabajadores de dicha planta, tendrán derecho de tomar solicitudes de afiliación al Sindicato de nuevos empleados, investigar quejas, y de actuar como representantes sindicales en las reuniones de quejas y en otras reuniones donde quede autorizada la presencia de "representantes sindicales" bajo los términos de este Acuerdo. Ellos podrán ser asistidos en dichas actividades por representantes Sindicales autorizados de acuerdo a la Sección 7-A.
- C. Los delegados de la planta no serán discriminados de ninguna manera por el Patrón o por su agente por dar cualquier información sobre violaciones al Contrato Colectivo de Negociaciones o debido a sus actividades relacionadas con la presentación de un ajuste o una queja o disputa al Sindicato. Si surge cualquier disputa o queja o malentendido y no se logra un arreglo satisfactorio entre las partes, esto deberá ser ajustado de acuerdo a la Sección 26.

SECCIÓN 8. NO HUELGAS NI CIERRES PATRONALES

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

B. El Sindicato, así como sus funcionarios, agentes y miembros acuerdan ellos no autorizarán, ratificarán, permitirán, ayudarán, asistirán, o participarán en ninguna huelga, protesta mediante trabajo lento, paro laboral o interferencia con las operaciones, incluyendo huelgas de solidaridad, piqueteo de huelga o boicots, por ninguna razón.

C. Si, una huelga, protesta mediante trabajo lento, paro laboral o interferencia con la producción, incluyendo huelgas en solidaridad, piqueteo de huelga o boicots ocurrieran sin

autorización, el Sindicato acuerda utilizar todos los medios que estén a su alcance para rechazar, prevenir y finalizar dicha acción no autorizada y para mantener funcionando las operaciones en su totalidad.

SECCIÓN 9. UNIFORMES

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

SECCIÓN 10. PERIODOS DE DESCANSO

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

SECCIÓN 11. PERMISO DE AUSENCIA

- A. Los empleados conservarán su fecha vigente de señoría el día que inicien un permiso de ausencia médica, si dicha ausencia no rebasa los ciento veinte días (120) del calendario y si dicho empleado regresa a trabajar en un plazo de siete (7) días después que el doctor lo dé de alta si es necesario. El Patrón debe reinstalar al empleado a trabajar en un plazo de siete (7) días del calendario después que haya sido notificado que el doctor le ha dado de alta para trabajar. Permisos de ausencia por otros motivos apropiados serán concedidos por escrito y no serán negados injustamente

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

- C. Los empleados amparados por este contrato serán elegibles a una ausencia sin goce de sueldo para actividades sindicales. Solicitudes para dicha ausencia deberán hacerse por escrito una (1) semana antes de programar dicha ausencia. Ninguna ausencia podrá

exceder los ciento veinte días (120). Cualquier empleado en dicha ausencia debe de ser aceptado por mutuo acuerdo por el Patrón y el Sindicato. El empleado continuará manteniendo la señoría y la acumulación de sus tarifas basadas en su señoría.

1. E. Patrón no tendrá obligación de pagar salarios ni beneficios o contribuciones adicionales durante dicha ausencia, y recibirá crédito por cualquier día por enfermedad pagado por el Sindicato al empleado durante el permiso especial. Esto debe aplicarse ante cualquier pago de permiso por enfermedad que el Patrón esté obligado a pagar durante la ausencia.
- D. Si el regreso al trabajo después de un permiso de ausencia ocasiona un exceso de personal en el departamento afectado, se aplicarán los términos de la Sección 24 sobre señoría.
- E. Cualquier empleado ausente de su trabajo o bajo permiso tendrá derecho de acumular vacaciones y permiso por enfermedad, excepto cuando dichas ausencias excedan un total de treinta días (30) del calendario en cualquier año dado. En caso de ausencias que excedan los treinta (30) días del calendario, las vacaciones y permisos por enfermedad deberán ser prorrateados en base al número de meses que el empleado trabajó durante el año de aniversario del empleado.

SECCIÓN 12. ACCIDENTE INDUSTRIAL O LESIONES

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

SECCIÓN 13. AUSENCIAS POR ENFERMEDAD PAGADAS

- A. Empezando con la fecha de contratación, cada empleado de tiempo completo amparado por este Contrato deberá acumular cuarenta horas (40) de tiempo por enfermedad en cada uno de su aniversario de contratación. No se pagará ninguna ausencia por enfermedad antes de que se cumplan seis meses de contratación. Los Empleados serán elegibles a pago de ausencia por enfermedad al notificar que la ausencia fue por motivos de enfermedad, su pago iniciará al segundo día de la ausencia excepto para los empleados que sean internados en un hospital o que retengan el número máximo de tiempo por enfermedad permitido (120 horas) quienes serán elegibles para pago comenzando el primer día de su ausencia.
- B. Beneficios de Ausencias por Enfermedad pueden acumularse hasta un máximo de 120 horas.

1. Las prestaciones de ausencias por enfermedad serán pagadas de la siguiente manera cada vez que ocurran:

Los empleados serán reenumerados por cada día de ausencia, empezando en el primer día de ausencia hasta que se agoten sus días de permiso de ausencia.

- C. El supervisor podrá exigir un certificado médico antes de pagar las prestaciones o antes de que un empleado sea autorizado para regresar a trabajar. Abuso por parte del supervisor de este procedimiento puede ser sujeto al procedimiento de quejas.
- D. Ausencias por enfermedad no podrán ser pagadas después que un empleado haya renunciado al trabajo, y ningún beneficio será pagado después de ser despedido del trabajo.
- E. Un empleado avisará a su supervisor(a) que él/ella estará ausente por lo menos sesenta minutos (60) antes del inicio del turno. Falta de notificación al supervisor resultará en la negación de sus prestaciones de ausencia por enfermedad pagadas y se tomarán medidas disciplinarias por ausencia injustificada, a menos que el empleado demuestre que su incumplimiento fue por razones ajenas a su control.
- F. Los empleados de medio tiempo acumularán permisos prorrateados por enfermedad.

SECCIÓN 14. AUSENCIAS POR LUTO PAGADAS

- A. Después de un (1) año de empleo continuo, todos los empleados tendrán derecho a tres días (3) libres con goce de sueldo, siempre y cuando: a) El difunto sea pariente directo (madre, padre, hermano, hermana, actual cónyuge, hijo, hijo adoptado, o suegro, suegra, abuelos, nietos, nietas, pareja domestica registrada y padrastros; b) Esta estipulación no se aplicará si dicha muerte ocurre durante el permiso de ausencia del empleado, o un descanso laboral por recorte de personal largo, o por un permiso de enfermedad.
- B. Los empleados que tengan menos de un año de servicio (1) se les concederán hasta 3 días de permiso sin pago en caso del fallecimiento de un familiar directo.
- C. La compañía extenderá el permiso sin pago a todos los empleados que necesiten hacer un viaje largo para asistir al funeral o al servicio fúnebre un familiar directo del empleado de hasta un periodo de dos semanas de las cuales una (1) semana puede ser pagada usando una (1) semana de vacaciones acumulada, si es que así lo solicita el empleado. En tales casos, el Sindicato acepta que el Patrón tiene el derecho de exigir que el empleado proporcione un comprobante de la necesidad de extender su viaje por más tiempo, a su regreso.

SECCIÓN 15. TRABAJO COMO INCENTIVO

En el caso de que la Compañía implemente incentivos temporales o programas de bonificación, primero notificará a la Unión por escrito con los detalles, incluida la duración, la calificación y la tasa de compensación según lo especificado en un Memorando de Entendimiento. Cualquier incentivo permanente, trabajo a destajo y planes de bonificación

ofrecidos por la Compañía será una violación de este Acuerdo a menos que se acuerde por escrito entre el Sindicato y el Empleador.

SECCIÓN 16. SALARIOS

- A. Todos los empleados amparados por este Acuerdo serán pagados no menos de la escala de salarios que aparece en la Tabla "A" adjunta al presente y hecha parte del mismo.
- B. En caso de nuevas clasificaciones de empleo, no cubiertas por las clasificaciones adjuntas al presente documento, originadas en o después de la fecha en que entra en vigor este Acuerdo, dicha(s) nueva(s) clasificación(es) deberá(n) estar sujeta(s) a negociación(es) sobre tarifa salarial y título descriptivo dentro de un periodo de treinta días (30) de la recepción de un aviso por escrito de cualquiera de las partes solicitando que así se haga. Dicha negociación deberá concluir treinta (30) días después y cualquier salario establecido deberá entrar en vigor a partir de que quede acordado. Las clasificaciones antiguas que estén en existencia en una o más plantas, pero que no estén en este Acuerdo serán negociadas bajo los mismos límites de tiempo arriba establecidos.
- C. Ningún empleado quien, antes de la ejecución de este Acuerdo, estaba recibiendo una tarifa de sueldo más alta que las tarifas de sueldos designadas en este Acuerdo para el tipo de trabajo que él/ella desempeña, será sometido a una reducción de tarifa de sueldo por medio de la operación o adopción de este Acuerdo. Dichos empleados también deberán recibir los aumentos generales incorporados a la escala salarial. El Patrón podrá pagar a los empleados tarifas salariales que estén arriba de dicha escala, pero sólo después de haber dado aviso al Sindicato.
- D. Un empleado al que cambien provisionalmente de una clasificación de trabajo con un sueldo más alto a otra clasificación con un sueldo menor, o viceversa, deberá ser remunerado a la tarifa más alta de clasificación durante el tiempo en que cambie de una clasificación a otra.
- E. Todos los empleados regulares deberán tener garantizado un mínimo de treinta y cuatro (34) horas de trabajo de su tarifa normal de pago por hora en cualquier semana dada durante los meses de junio a noviembre. Durante los meses de diciembre a mayo los empleados regulares deberán ser garantizados un mínimo de treinta y dos (32) horas por semana.
- 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. PLANES DE SALUD Y SEGUROS

- A. El Empleador proporcionará cobertura de seguro de salud para cada empleado elegible, de conformidad con los términos del Plan de Misión 301. Todas las contribuciones de los empleados serán determinadas anualmente por la empresa y proporcionadas a la Unión previa solicitud.

Enero 1, 2021

Individual	\$ 15.00
Individual + Conyuge	\$135.00
Hijos	\$ 62.00
Familia	\$166.00

Todas estas contribuciones de los empleados se realizarán mediante deducción automática de nómina. Cualquier aumento de los planes de salud ofrecidos por la Compañía se compartirá 70/30 con la Compañía y el empleado, respectivamente.

Si durante la vigencia de este Acuerdo, el Sindicato y el Empleador pueden acordar mutuamente cambiar el plan de seguro de salud. El cambio debe ser rentable tanto para el empleador como para los empleados. La reapertura está estrictamente limitada a esta sección.

- B. La cobertura de seguro de salud comenzará el primer día del primer mes calendario después de los primeros noventa (90) días de empleo del empleado.
- C. El Empleador se convertirá en un Empleador participante del Fondo Nacional de Jubilación (en lo sucesivo, el "Fondo") a partir del 13 de marzo de 2006. El Empleador acuerda además ser parte del Acuerdo y Declaración de Fideicomiso de fecha 14 de enero de 1949, en su forma enmendada, que estableció el Fondo como un fondo fiduciario administrado conjuntamente por la Unión y la Administración para proporcionar beneficios (de acuerdo con un plan de pensiones escrito incorporado aquí por referencia) para los empleados de los Empleadores Participantes, cuyo término puede incluir el Fondo, la Unión u organización subordinada. Además, el Empleador acuerda y consiente que los Fideicomisarios designados por el Empleador de dicho Fondo actúen como tales de acuerdo con el Acuerdo y la Declaración de Fideicomiso antes mencionados.
- D. De conformidad con la Sección C anterior, el Empleador contribuirá al Fondo, en o antes del décimo de cada mes, una cantidad por cada empleado cubierto por este Acuerdo, El Empleador continuará pagando las tarifas facturadas por la Rehabilitación de Pensiones.

Por cada hora compensada durante todas las semanas de nómina que terminan en el mes calendario anterior. El Empleador deberá contribuir para los nuevos empleados a partir del primero del mes siguiente a los sesenta (60) días calendario de empleo.

- E. Todas las contribuciones serán pagaderas al Fondo de Pensiones de los Trabajadores Textiles y serán remitidas a la oficina del Fondo.
- F. El Empleador deberá presentar mensualmente, una lista que muestre los nombres y números de Seguro Social de todos los empleados que fueron compensados por el Empleador durante el período cubierto, el número de horas trabajadas y las contribuciones resultantes adeudadas.

- G. Los Fideicomisarios podrán en cualquier momento hacer una auditoría realizada por un representante debidamente autorizado de la nómina y el salario y otros registros financieros relevantes de un Empleador en relación con dichas contribuciones y / o informes.
- H. Además de cualquier otro recurso al que la Unión o el Fondo puedan tener derecho, si el Empleador está en mora durante uno o más meses, pagará la tasa de interés razonable, retroactiva a la fecha de vencimiento, que los Fideicomisarios puedan fijar en los fondos adeudados al Fondo desde la fecha en que se debió el pago hasta la fecha en que se realiza el pago, junto con todos los gastos de cobro y honorarios legales.

SECCIÓN 18. DIVERSIDAD ETNICA Y CULTURAL

- A. Aunque el inglés es el idioma en el lugar de trabajo, la compañía reconoce el derecho de que sus empleados usen su idioma de preferencia.
- B. Cuando hay una dificultad de comunicación con un empleado en particular, al solicitarlo, la Compañía proveerá un traductor escogido por el empleado para facilitar la comunicación, siempre y cuando el individuo esté en el plantel en el momento de la solicitud. En dicho caso, la Compañía tendrá un traductor presente para la Compañía.
- C. El despido o Suspensión de Empleados basado en información referente a su estatus migratorio. En el evento que el Patrón sea legalmente requerido a suspender o despedir a un empleado, basado en información y/o documentación obtenida referente a su estatus migratorio o de ciudadanía, dicho empleado suspendido o despedido mantendrá su señoría y él/ella podrá ser reinstalado a su empleo al presentar la documentación y/o información que establezca su derecho a ser empelado por el Patrón dentro de los términos de la Sección 24 E de este acuerdo.

Tras su reincorporación, a dicho empleado se le otorgará la antigüedad que posea el empleado en la fecha de su suspensión y/o despido. Si el empleado regresa dentro de las dos (2) semanas, será colocado en su posición anterior. Si el empleado regresa después de dos semanas, tendrá derecho a cualquier puesto vacante de su elección para el que esté calificado o a desplazar a un empleado en período de prueba. Si no hay tales puestos disponibles, el empleado será colocado en estado de despido con los derechos de cualquier empleado despedido de acuerdo con la antigüedad.

- D. En el evento que el Patrón reciba una orden judicial ejecutada válida de cateo o de arresto, el Patrón deberá tomar la siguiente acción:

En la medida legalmente posible, arreglar que el interrogatorio a los empleados ocurra en el ambiente más privado como sea posible dentro del centro de trabajo.

- E. El Patrón deberá de conceder a sus empleados ausencias excusadas, cuando sea dado una semana de notificación previa para los propósitos siguientes:

Para asistir a una cita con INS o el Departamento de estado referente al estatus migratorio o de ciudadanía del empleado, cónyuge, hijo o padre. El patrón requerirá prueba de la cita y prueba de la relación familiar.

- F. 1) El Patrón no requerirá documentos o información de los trabajadores o solicitantes de empleo acerca de su estatus migratorio excepto como sea requerido por ley.
- 2) El Patrón no divulgará información confidencial referente a los trabajadores a ninguna persona o agencia gubernamental excepto como sea requerido por ley o en respuesta a una directiva legal de dicha agencia. Información confidencial incluye nombre, dirección y números de seguro social.
- 3) Si un empleado solicita que el Patrón cambie su record referente a su nombre o número de seguro social, el Empleador puede legalmente hacerlo y lo hará y el cambio no perjudicará la señoría del empleado o sus derechos bajo este acuerdo.
- 4) En caso de que un agente del INS exija entrar a las instalaciones del Patrón, o la oportunidad de interrogar, catear o confiscar a una persona o la propiedad de cualquiera de los empleados, el Patrón deberá notificar inmediatamente al Sindicato por teléfono llamando a la oficina del Sindicato.

SECCIÓN 19. REGISTRO DE TIEMPO

- A. El Patrón mantendrá registros de tiempo para todos los empleados con el propósito de llevar cuenta del tiempo trabajado. Los registros deberán mostrar la hora actual en que el trabajo se inicia y concluye cada día, así como la hora de salida para tiempos de almuerzo, las horas trabajadas durante el día, las horas trabajadas cada día y las horas trabajadas durante el periodo de pago.
- B. El Patrón proporcionará relojes de control de horas y tarjetas de registro adecuadas.
- C. Donde se instalen los relojes de control y se deban marcar las tarjetas de registro de tiempo, éstas deben ser marcadas por cada empleado individualmente, de acuerdo a las instrucciones del Patrón.
- D. Cuando esté operando un plan de incentivos, el Patrón deberá poner a disposición del empleado un expediente de su rendimiento durante el día si el plan es por día, o de su rendimiento en la semana si el plan es semanal. Estos expedientes pueden ser proporcionados al empleado a través del tablero de anuncios o de reportes individuales.
- E. Todos los expedientes mostrando horarios de empleo, horas de inicio y salida y expedientes de rendimiento cuando esté vigente un plan de incentivos o compensaciones, deberán ponerse a disposición del representante acreditado del Sindicato cuando el Sindicato lo requiera, durante horas normales de trabajo.
- F. El Patrón deberá proporcionar o poner a disposición del representante del Sindicato un lugar apropiado para inspeccionar tales expedientes, y tales expedientes no podrán ser removidos del establecimiento del negocio del Patrón.

SECCIÓN 20. TABLERO DE ANUNCIOS

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

SECCIÓN 21. DISCRIMINACIÓN

A. El empleador proporciona igualdad de oportunidades laborales (EEO) a todos los empleados y los solicitantes de empleo sin distinción de 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 22. REGLAS Y REGULACIONES DE TRABAJO

Las reglas y regulaciones sobre la conducta del negocio tal como el Patrón considere necesarias y propias, y que no están en conflicto con los términos de este Acuerdo, serán cumplidas por todos los empleados. Nuevas reglas y/o cambios a reglas existentes no podrán entrar en vigor sino hasta diez (10) días hábiles después de que hayan sido anunciadas, con copia para el Sindicato. Dichas reglas y regulaciones serán anunciadas por el Patrón en un lugar conspicuo, o bien entregadas a los empleados en la forma de un manual.

Los teléfonos celulares no deben usarse durante las horas de trabajo. La empresa llevará mensajes de emergencia para los empleados.

SECCIÓN 23. DERECHOS DE LA GERENCIA

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

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

SECCIÓN 24. SEÑORÍA

- A. Se dará plena consideración al historial de servicio de los empleados al hacer ascensos, descansos laborales por recorte de personal, y recontrataciones después de descansos laborales por recorte de personal.
- B. En caso de descanso laboral por recorte de personal, los empleados en periodo de prueba serán descansados antes que a los empleados que no están a prueba y que estén calificados para realizar las funciones de los empleados a prueba.
- C. Aplicación de la señoría. Queda entendido y acordado que, excepto si se dispone de otro modo, la señoría en las instalaciones del Patrón será aplicada en toda la planta. En caso de reducción de la fuerza laboral debido a falta de trabajo, el último empleado contratado será el primero en ser descansado por recorte de personal, y al recontratar, el último empleado mandado al descanso laboral por recorte de personal será el primero en ser recontratado, hasta que la lista de los empleados anteriores se agote. En caso de descansos laborales por recorte de personal debido a falta de trabajo o de recontrataciones de los empleados descansados por recorte de personal, se tomarán en consideración el tiempo de servicio y la capacidad para realizar el trabajo. Si la habilidad de realizar el trabajo y la aptitud física es relativamente igual, entonces prevalecerá la señoría. En caso de que surja una disputa respecto a este asunto, se someterá al Paso Dos del Procedimiento de Quejas y se llevará a cabo una reunión dentro de un plazo de tres (3) días.
- D. La señoría deberá aplicarse según la clasificación. En caso de que un puesto de trabajo de un empleado sea eliminado y éste(a) sea descansado por recorte de personal dentro de una clasificación en particular, el empleado descansado por recorte de personal podrá desplazar al empleado con menos señoría dentro de esa clasificación. Si no hay un empleado con menos señoría en la actual clasificación del descansando por recorte de personal, el empleado descansando podrá reemplazar al empleado con menos señoría en una clasificación para la cual el empleado tenga la experiencia y la habilidad para desempeñar los deberes debido a una previa experiencia en la industria. El límite para el número total de empleados desplazados en este proceso será la primera persona desplazada por el empleado descansado, y una persona más (1), siempre y cuando los tres empleados implicados en el proceso cumplan con los requerimientos tal como están establecidos. Si el empleado desplazado no realiza inmediatamente los nuevos deberes de acuerdo con las normas de rendimiento y a la satisfacción del Patrón, éste(a) será descansado. Antes de dicho descanso laboral por recorte de personal, el Sindicato será notificado.
- E. Los empleados suspendidos conservarán sus derechos de señoría de la siguiente manera:

Hasta 180 días de empleo:	90 Días
De 180 días a 1 años de empleo:	180 Días

De 1 año a 5 años de empleo: 270 Días
Más de 5 años de empleo: 365 Días

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

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

1. Planta – Señoría de Toda la Planta
2. Descanso Laboral por Señoría

Posiciones que estén disponibles debido a una postulación satisfactoria de trabajo para otra posición no serán sujetas a postulación; sin embargo, el Patrón, siempre que sea posible, llenará la posición con trabajadores actuales disponibles que estén calificados antes de contratar a empleados nuevos. Posiciones temporales que puedan ocurrir debido a fluctuaciones de temporada, vacaciones, permisos de ausencia o enfermedad, no serán sujetas a postulación. Todas las postulaciones para trabajos primero serán publicadas por un periodo de tres (3) días. Cada publicación deberá ser acompañada por una lista de las cualificaciones requeridas para postularse para la posición. El postulado exitoso será colocado en la nueva posición por un periodo de prueba de dos (2) semanas. Si durante, el periodo de prueba, el empleado no se desempeña satisfactoriamente en la nueva posición, él/ella deberá regresar a su posición anterior y la siguiente persona que se postuló recibirá un periodo de dos (2) semanas en el nuevo trabajo bajo los mismos términos y condiciones hasta que la lista se acabe.

La lista anterior se limitará a un (1) solicitante más cualificado.

SECCIÓN 25. DISCIPLINA Y DESPIDOS

- A. Queda entendido y acordado que el derecho a despedir será hecho bajo la discreción del Patrón, siempre y cuando el Patrón no despidiera o de otra manera discrimine a ningún empleado debido a su afiliación a o actividades en el Sindicato, donde dichas actividades no interfieran con el trabajo normal del empleado. Si cualquier empleado considera que

él/ella ha sido despedido injustamente, él/ella puede hacer que su reclamo sea llevado al Procedimiento de Quejas a través del Sindicato para su consideración y disposición final.

- B. Ningún empleado podrá ser despedido por bajo rendimiento sin haber recibido antes de manera progresiva las medidas disciplinarias adecuadas en un proceso de tres pasos: aviso por escrito, suspensión y despido, siempre y cuando el empleado haya recibido la orientación verbal apropiada antes de dicho aviso por escrito. Si ocurre una suspensión, una reunión con el Sindicato, el Patrón y el empleado deberá de llevarse a cabo.
- C. Cuando sea posible, no se administrarán sanciones disciplinarias a los empleados enfrente de otros empleados de la unidad de negociaciones, excepto en esos casos: (i) Cuando el empleado solicite un testigo o un representante del Sindicato, o (ii) cuando sea razonable y con el fin de proteger la seguridad inmediata del personal o la propiedad de los empleados o del Patrón, o (iii) cuando otro empleado esté presente para traducir con el permiso del individuo que está recibiendo la medida disciplinaria. Las medidas disciplinarias se administrarán en una manera profesional

SECCIÓN 26. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

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

- A. El primer paso será para que el/la de la queja y su supervisor(a) intenten resolver la queja con ayuda del Representante del Sindicato si así lo solicita el empleado dentro de una (1) semana del incidente de la queja.
- B. Si en la reunión del primer paso no se resuelve la queja, ésta se redactará por escrito y se presentará al Sindicato dentro de un periodo de treinta (30) días después del suceso. El Representante Sindical y el Gerente de Planta harán entonces un intento por resolver la disputa.
- C. Si el Gerente de la Planta y el Representante Sindical no pueden resolver la disputa, ésta se presentará ante Recursos Humanos, en un intento por resolver la disputa.
- D. Si Recursos Humanos y el Representante Sindical no resuelven la disputa, esta será entonces presentada ante el Servido Federal de Mediación y Conciliación dentro de los sesenta 60 días de la queja. Durante una audiencia informal, el Mediador procurará resolver los problemas después de que cada una de las partes haya presentado su caso. Si la Compañía y el Sindicato se ponen de acuerdo antes de la audiencia, la decisión del Mediador será legalmente vinculante.
- E. Si la queja no se arregla en la audiencia con el Mediador, entonces el asunto será mandado a arbitraje dentro de un periodo de treinta (30) días después de la conclusión de la audiencia con el Mediador. Cuando se presenta una queja a arbitraje, el Patrón y el Sindicato solicitarán conjuntamente al Servicio Federal de Mediación y Conciliación una lista de siete (7) árbitros y alternadamente irán tachando nombres hasta que quede un (1) solo árbitro.

- F. La decisión del árbitro designado será final y legalmente vinculante para ambas partes. Si alguna de las partes se niega a aceptar dicha decisión, la otra parte podrá tomar cualquier acción que considere necesaria para obligar el cumplimiento de dicha decisión.
- G. Por medio del presente se acuerda que el costo del árbitro a través del Servicio Federal de Mediación y Conciliación, así como los costos incidentales adicionales, deberán ser sufragados por partes iguales entre el Sindicato y la Compañía.
- H. Por medio del presente se acuerda que el límite de tiempo tal como se establece en esta cláusula no se aplicará si hay un retraso ocasionado por una inhabilidad razonable de cualquiera de las partes para reunirse dentro de plazos establecidos.
- I. Además queda acordado que cualquier disputa relacionada con tarifas salariales, horas extras u otros asuntos concernientes al pago de los empleados deberá ser archivada por escrito dentro de un periodo de treinta (30) días a partir del acto o la omisión por la que ocurre la queja y que la compensación retroactiva estará limitada a tres (3) meses antes de la fecha en la que se archivó la queja.
- J. En espera de la decisión sobre cualquier cuestión relacionada con este Procedimiento de Quejas, el trabajo deberá continuar en conformidad con las disposiciones de este acuerdo.

SECCIÓN 27. SUCESORES

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

SECCIÓN 28. CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA

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

SECCIÓN 29. LITIGACIÓN

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

SECCIÓN 30. USERRA

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

SECCIÓN 31. COMITÉ ADJUNTO OBRERO-PATRONAL

- A. Se establecerá un Comité Adjunto Obrero-Patronal. Los miembros permanentes del comité serán representantes del Sindicato Local y del Patrón.
- B. Queda acordado y entendido que este comité actúa sólo en capacidad consultiva y que no tiene la autoridad para cambiar, modificar, ni añadir nada a este Acuerdo, ni tampoco ninguna de sus decisiones son legalmente vinculantes para las partes amparadas por este Acuerdo. Los temas que pueden ser debatidos incluyen, aunque no exclusivamente: asuntos sobre salud, seguridad, y asuntos sobre respeto y dignidad.

SECCIÓN 32. SALUD Y SEGURIDAD

- A. General. El Patrón tomará medidas razonables para asegurar la seguridad y la salud de sus empleados durante las horas de trabajo. El Sindicato acepta cooperar con el Patrón para asegurar que todos los supervisores y empleados cumplan con dichas reglas, regulaciones y prácticas razonables como sea necesario para proporcionar condiciones de trabajo seguras, sanitarias y saludables.
- B. Tanto el Sindicato como el Patrón reconocen que hay obligaciones específicas bajo las normas federales, estatales y locales o guías incluyendo aquellas que se refieran a las comunicaciones peligrosas, bloqueo/etiquetado, y agentes patógenos sanguíneos. Los empleados deberán recibir la información preminente sobre seguridad y salud.

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

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

- D. Sanitarios. Los baños deberán de tener la luz apropiada y estarán equipados con todas las necesidades. Los baños deberán mantenerse libres de objetos amontonados y en condiciones higiénicas. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, de almuerzo y de descansos, a menos de que se necesite cerrarlos temporalmente para reparaciones, limpieza o remodelación. Instalaciones para lavarse las manos estarán accesibles para los trabajadores.
- E. Protección contra los agentes patógenos sanguíneos:
- a) Equipo de protección. A los empleados cuyo trabajo implique exposición ocupacional, como contacto con la piel a sangre o a otros materiales potencialmente infecciosos, serán proporcionados por el Patrón con el equipo adecuado de protección personal. El equipo de protección personal podrá considerarse "apropiado" únicamente si no permite que la sangre o que otra materia potencialmente infecciosa pase o toque la ropa del empleado, su piel, sus ojos o su boca, bajo condiciones de uso normal. El Patrón deberá reparar o remplazar el equipo de protección personal tanto como sea necesario para conservar su efectividad, sin costo alguno para el empleado, excepto en casos de daño intencional o negligencia. Los guantes desechables como los guantes quirúrgicos o para exámenes deberán ser desechados después de un solo uso al contaminarse o en cuanto sea prácticamente posible si están rotos, o picados, o cuando su habilidad de funcionar como una barrera sea comprometida.
- b) Vacunas: La Compañía ofrecerá la serie de vacunas de Hepatitis B a todos los empleados que potencialmente puedan ser expuestos a sangre en un plazo de diez (10) días laborables después de su asignación inicial, a menos que el empleado haya recibido con anterioridad la serie completa de vacunas de Hepatitis B, o que la prueba de anticuerpos haya revelado que el empleado es inmune, o que por razones médicas la vacuna sea contraindicada para el empleado.
- F. El Comité Adjunto de Salud y Seguridad. El Patrón y el Sindicato establecerán un Comité adjunto de Salud y Seguridad (en lo sucesivo denominado como, el "Comité"), el cual estará compuesto por hasta tres (3) miembros seleccionados por el Sindicato entre empleados amparados por el contrato y por hasta tres (3) miembros de la gerencia seleccionados por el Patrón. El Comité deberá ser organizado para proporcionar ayuda identificando y eliminando los peligros potenciales de seguridad en toda la instalación. El Gerente General o la persona asignada por éste coordinará las reuniones del Comité, establecerá una agenda con las aportaciones de los miembros, ayudará con recursos y asistencia técnica, y se mantendrá al tanto detalladamente de toda la documentación, incluyendo los minutos de las reuniones, las actividades y las recomendaciones del Comité para garantizar que se aplique lo apropiado, resoluciones efectivas y el cumplimiento con las leyes pertinentes, regulaciones, las disposiciones de códigos, las pólizas y/o los procedimientos. Este Comité se reunirá por lo menos una vez al mes y hará un recorrido de seguridad mensual por la planta. Aún más, los miembros deberán familiarizarse con los procesos de producción y con las condiciones de trabajo y harán recomendaciones a la gerencia para mejorar la seguridad y la higiene en el centro de trabajo. El Patrón considerará todas las recomendaciones hechas por el Comité de buena fe.

- G. Entrenamiento relacionado con Salud y Seguridad. El Patrón proporcionará entrenamiento relacionado con la salud y la seguridad tal como lo exijan las regulaciones federales, estatales y locales. Dicho entrenamiento se llevará a cabo en intervalos que cumplan con la regulación o el reglamento aplicable.
- H. Será obligación de todos los empleados ponerse y/o utilizar el equipo de protección apropiado provisto aquí cuando haya un requerimiento genuino de salud y seguridad para que dicho equipo sea usado y siempre y cuando no haya una razón médica genuina que el empleado no pueda ponerse ni utilizar dicho equipo.

SECCIÓN 33. CONDICIONES DE TRABAJO PREVIAS

Los empleados contratados antes de la fecha de ejecución de este Contrato los cuales gocen de sueldos o compensaciones o de cualquier otra disposición tal como se describen en el Manual del Empleado de Mission Linen Supply o en su Póliza del Personal Apéndice 100 Practicas al Manual del Personal fechado mayo 5, 2002, las que resulten más favorables para el empleado deberán continuar gozando de dichos términos más favorables, excepto si: (a) respecto al seguro médico, para lo cual este Acuerdo reemplaza todos los entendimientos anteriores.

SECCIÓN 34. PRINCIPIOS RECTORES

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

Nuestros Principios Rectores

Logramos nuestros objetivos comunes a través de la cooperación y del trabajo en equipo.
Conducimos nuestro negocio con una integridad inflexible.
Concentramos nuestra atención en un alto nivel de contribución y de logro.
Combinamos nuestro sentido común con creatividad para encontrar soluciones.
Confiamos y respetamos a todos los individuos.

SECCIÓN 35. RESPETO Y DIGNIDAD

El Patrón y el Sindicato acuerdan que cada empleado y representante del patrón deberá ser tratado con respeto y dignidad. Abuso verbal, amenazas, o acoso por parte de alguna persona no serán tolerados. No se administrarán sanciones disciplinarias a los empleados enfrente de otros empleados de la unidad de negociaciones, excepto en esos casos: (i) Cuando el empleado solicite un testigo o un representante del Sindicato, o (ii) cuando sea razonable y con el fin de proteger la seguridad inmediata del personal o la propiedad de los empleados o del Patrón, o (iii) cuando otro empleado esté presente para traducir con el permiso del individuo que está recibiendo la medida disciplinaria. Las medidas disciplinarias se administrarán en una manera profesional. Todas las acciones de falta de respeto serán sujetas al proceso de queja y arbitración.

SECCIÓN 36. DURACIÓN DEL ACUERDO

Este Acuerdo entre las partes entrará en vigor el 6 de mayo, 2021 y permanecerá en plena vigencia y efecto hasta el 5 de mayo, 2024.

MISSION LINEN SUPPLY

Firmado Por:

Sean Hearn, Director de Relaciones Laborales

Fecha

Western States Regional Joint Board, Workers United, SEIU

Firmado Por:

Maria Rivera, Gerente Regional

Fecha

Mission Flagstaff, Arizona

TABLA "A": TARIFAS DE SUELDOS

	Actual	\$1.00	TBD	TBD
Grupo I	9/1/2019	5/6/2021	5/6/2022	5/6/2023
Jefe Lavador	\$ 16.50	\$17.50		
Operador de Tambor	\$ 15.00	\$17.00		
Cabeza de Piso	\$ 15.00	\$16.00		
Lavador	\$ 16.00	\$17.00		
Operador de Cabestrillo	\$ 15.00	\$16.00		
Seleccionador de prendas sucias	\$ 15.00	\$16.00		
Seleccionador de Motel	\$ 15.00	\$16.00		
Grupo II				
Distribución de Ruta	\$ 15.00	\$16.00		
Operador de plancha	\$15.00	\$16.00		
Seleccionador/doblador de ropa	\$15.00	\$16.00		
Grupo III				
FWI/ Doblador Toallas de Mano	\$15.00	\$16.00		
Zurcidor de Prendas	\$15.00	\$16.00		
Pegado y Aplanado Retape-Decrease	\$15.00	\$16.00		
Make-up (Arreglo)	\$15.00	\$16.00		
Tie-Out	\$15.00	\$16.00		
Grupo IV				
Descargador de camión	\$15.00	\$16.00		
Auditor de Ruta	\$15.00	\$16.00		
Reclamación		\$16.00		

Todos los aumentos salariales anteriores serán generalizados (\$ 1.00 efectivo el 5/06/2021; se negociarán aumentos para el 5/6/2022 y el 5/6/2023)

A los nuevos empleados se les pagará el mayor de los salarios mínimos o el 80% de la tarifa contratada durante los primeros 90 días de empleo.

Tarifa Prima Por Turno Y Lead

Si es necesario comenzar un segundo turno, se pagará al segundo turno un adicional de \$.15 por encima de la escala por trabajar el segundo turno. Los empleados designados como "lead" (o "head") reciben una prima indicada en la tabla; sin embargo, no se consideran supervisores y solo comunican las instrucciones dadas por la gerencia a los compañeros de trabajo en el departamento.

Prima por Señoría

Después de 5 años de servicio continuo, \$.15 por hora sobre la tarifa de la clasificación.
Después de 10 años de servicio continuo \$.25 por hora sobre la tarifa de la clasificación.

APÉNDICE A

Empleados de Medio Tiempo:

- Empleados regulares de medio tiempo (aquellos Empleados que no estén cubiertos bajo treinta y cuatro/treinta y seis (34/36) serán cubiertos por todas las condiciones dispuestas en este Acuerdo para Empleados regulares de tiempo completo. Feriados, vacaciones, y permisos por enfermedad serán prorrateados para Empleados regulares de medio tiempo.

- El Patrón podrá contratar empleados de medio tiempo (quienes trabajan menos de (25) horas por semana), y no se exceden del 25% de fuerza total de trabajadores cubiertos por este Acuerdo.

- Nada en las clausulas anteriores prevendrá que el Patrón establezca un turno de medio tiempo cuando no haya suficiente volumen de trabajo para garantizar la semana laboral.

- Empleados de medio tiempo deberán ser descansados antes de cualquier reducción de horas

MISSION LINEN SUPPLY

Firmado Por:

Sean Hearn, Director de Relaciones Laborales

Fecha

Western States Regional Joint Board, Workers United, SEIU

Firmado Por:

Maria Rivera, Gerente Regional

Fecha

Carta de Acuerdo

LWO / Licencia por Enfermedad Ordenanza

Es aceptado y comprendido entre Mission Linen y el Western Estados Regional Joint Board, que las partes han acordado un convenio colectivo, y debe una LWO u ordenanza de licencia por enfermedad se decretarán que es diferente de lo que ha sido negociado, es la intención de ambas partes para proporcionar una exención.

Por la Union:

Por la Compañía:

Maria Rivera
Regional Manager

Sean Hearn
Director of Labor Relations