

**ACUERDO
ENTRE**

WORKERS UNITED, SEIU

**WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD
DISTRICTO DE ARIZONA**

LOCAL 2732

Y

MISSION LINEN SUPPLY

PLANTAS 200, 900, 8300

PHOENIX, ARIZONA

MAYO 06, 2021 – MAYO 05, 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.

ÍNDICE

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

ACUERDO

Este acuerdo, realizado y celebrado entre MISSION LINEN SUPPLY Planta 200, 900, y 8300 de Phoenix, Arizona en lo sucesivo denominada como el “Patrón”, y el CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL DE LOS ESTADOS DEL OESTE, Trabajadores Unidos, 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 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.

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 un vez haya sido enviado al Sindicato.

G. Los empleados recién contratados deberán trabajar durante un periodo de prueba de noventa (90) días, durante el cual la disciplina y el despido no estarán sujetos a los términos de 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.

I. Cuando el Patrón requiera empleados para trabajo cubierto por este Acuerdo, el Patrón deberá llamar al Sindicato e informar al Sindicato que hay trabajo o trabajos disponibles.

SECCIÓN 3. HORARIOS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

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

1. Cinco días (5) consecutivos, ocho horas (8) al día excepto para almorzar, aquí denominados como "5/8".
2. Cuatro (4) días de diez (10) horas excepto para almorzar; durante siete (7) días consecutivos, lunes a sábado, aquí denominados como "4/10". En el horario de "4/10", las semanas de trabajo variarán, pero en todos los casos los empleados tendrán libres dos (2) días consecutivos.

B. El 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 (5^o), sexto (6^o), y séptimo (7^o) día constituirán los días de descanso normalmente programados de los empleados.

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

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

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

F. El primer turno empezará a trabajar entre las horas de 4:00 a.m. y 11:00 a.m., y los empleados que trabajen en dicho primer turno deberán recibir la tarifa normal de tiempo consecutivo como pago.

1. Cualquier turno que comience entre las horas de 11:01 a.m. y las 3:00 p.m. se designará como el segundo turno, y a empleados que trabajen dicho segundo turno se les pagará una prima de diez centavos (\$.10) por hora por todo el trabajo realizado.
2. Cualquier turno que comience entre 3:01 p.m. y las 7:00 p.m. se designará como el tercer turno, y a empleados que trabajen dicho tercer turno se les pagará una prima de quince centavos (\$.15) por hora por todo el trabajo realizado.
3. Cualquier turno que comience entre 7:01 p.m. y las 11:00 p.m. se designará como el cuarto turno, y a empleados que trabajen dicho cuarto turno se les pagará una prima de veinte centavos (\$.20) por hora por todo el trabajo realizado.

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

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

I. En caso de que el Patrón desee iniciar un turno entre las horas de 11:01 p.m. y 4:00 a.m., se reunirá un representante del Sindicato y el Patrón para establecer una prima de trabajo para dicho turno.

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

K. 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.

L. 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.

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

1. Descompostura deberá de ser definida como la incapacidad del 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 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 alternativos u opcionales para satisfacer dicha emergencia.

M. El Patrón puede contratar a empleados de medio tiempo (quienes trabajen menos de veinticinco (25) horas por semana), que no exceda el 25% de la fuerza laboral total cubierta por este Acuerdo. Dichos empleados deberán recibir una parte prorrateada de vacaciones, ausencias por enfermedad y beneficios de días festivos provistos bajo este Acuerdo, pero ningún beneficio de salud.

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 pago de sueldo; Día de Año Nuevo, Día del Soldado Caído (Memorial Day), Día de la Independencia (4 de julio), Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad y dos (2) Días de Feriados flotantes.
 1. Los ocho (8) días feriados anteriormente establecidos deberán ser pagados a ocho (8) horas para los de “5/8” semanas de trabajo y a diez (10) horas para los de “4/10” semanas de trabajo a la tarifa normal de pago por tiempo consecutivo, independientemente del día de la semana en que estos ocurran.

2. En las plantas que trabajen la semana laboral de 4/10 donde el día feriado ocurra en un día de trabajo normal, los empleados tendrán ese día de descanso. Sin embargo, en el día de descanso normalmente programado podrá trabajarse a tiempo normal continuo y los empleados recibirán el pago de diez (10) horas por el día feriado.
 3. Los Días Flotantes podrá ser combinados con las vacaciones o tomados como un día de descanso a la vez si son programado con dos semanas de anticipación
- B. Los días feriados anteriormente señalados deberán ser pagados siempre y cuando el empleado reúna los requisitos bajo las siguientes condiciones:
1. El empleado debe haber estado en la nómina de pago del Patrón, y miembro de la unidad de negociaciones por un periodo de treinta (30) días inmediatamente anteriores al día feriado para ser elegibles para el pago de feriados y seis (6) meses de empleo para ser elegibles a los feriados flotantes. Esta subsección no podrá aplicarse a los empleados que se transfieran dentro de la unidad de negociaciones.
 2. El empleado debe haber trabajado, si es requerido por el Patrón, todas las horas laborales normalmente programadas el día anterior del 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 autentica que prevenga al empleado a trabajar, incluyendo el sábado anterior al feriado aun si dicho feriado ocurre en domingo y es reconocido en lunes. Esta subsección no incluirá empleados que desempeñen trabajo en lavandería industrial. Este párrafo deberá interpretarse de manera que el Patrón pueda requerir el sábado antes del feriado o un sábado después del feriado, pero no ambos sábados, para que el empleado califique a su remuneración por día feriado.
- C. Cualquier trabajo desempeñado que exceda treinta y dos horas (32) o treinta (30) horas de una semana 4/10 en días no festivos, dentro de la misma semana en la que haya un feriado con goce de sueldo, deberá pagarse a la tarifa de una y media veces (1 ½) de la tarifa normal de pago por hora por todo el tiempo trabajado.
- D. Cualquier empleado que trabaje en un día feriado con goce de sueldo deberá ser pagado a una y media veces por todas las horas trabajadas, y deberá recibir 8 o 10 horas de pago de la tarifa normal de pago de (dependiendo a su semana normal de trabajo programada), aunque él/ella no califique de otra manera a goce de sueldo por el día feriado si él/ella no lo trabajo. Queda entendido que no se programará trabajo en un día feriado excepto en caso de que el Patrón requiera dicho trabajo con el fin de satisfacer exigencias del negocio, y, en dicho caso, solo se programará trabajo que sea absolutamente necesario. Se ofrecerá a los empleados

calificados la oportunidad de ofrecerse como voluntarios para hacer dicho trabajo en base a su antigüedad, y si hay insuficiencia de voluntarios, el trabajo requerido podrá ser asignado a los empleados calificados por orden inverso de antigüedad.

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

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

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

SECCIÓN 6. VACACIONES

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

A partir de la contratación	40 horas por año (.77 horas por semana)
Después de 2 años de servicio	80 horas por año (1.54 horas por semana)
Después de 6 años de servicio	120 horas por año (2.31 horas por semana)
Después de 13 años de servicio	160 horas por año (3.08 horas por 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 pueden ser tomadas de acuerdo con el número actual de horas acumuladas disponibles; sin embargo, no se le permitirá al empleado usar más de las horas de vacaciones que las que actualmente se acumulan. Las vacaciones serán pagadas a la tarifa por hora del empleado por el número de horas que están siendo utilizadas para las vacaciones. La acumulación máxima de vacaciones es de 1.75 veces de la tasa anual del empleado, después de la cual no se acumularán vacaciones hasta que se reduzca el saldo.

Los empleados a tiempo parciales acumularán vacaciones sobre una base pro-tarifa.

B. Todos los empleados programarán sus vacaciones entre el 1º de Diciembre y el 15 de enero por señoría. A los empleados que programen sus vacaciones después del 15 de enero de cada año, se les permitirán programar sus vacaciones durante las semanas que estén disponibles por señoría. Los empleados que programan sus semanas de vacaciones entre el 1º de Diciembre y 15 de enero y han sido aprobadas no podrán ser eliminadas de la agenda.

El calendario de vacaciones se publicará en el comedor en el tablón de anuncios del Sindicato.

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, (3) 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. Un delegado sindical cubrirá las Plantas 200 y 8300 en el turno de día, y uno y un suplente cubrirán la Planta 900 en el turno de día en caso de que se cree un segundo turno, habrá un delegado sindical por turno. Uno de los administradores del turno de día cubrirá el segundo turno. Los administradores serán nombrados por el Sindicato de entre los empleados que trabajen en dichas plantas, se les permitirá recibir solicitudes de afiliación al Sindicato de nuevos empleados, investigar quejas y actuar como representantes del Sindicato en reuniones de quejas y otras reuniones donde la presencia de "representantes sindicales" esté autorizada en virtud de este Acuerdo. Podrán ser asistidos en tales actividades por representantes autorizados de la Unión a que se refiere 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 con 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.

D. No obstante lo anterior, los empleados podrán respetar una valla de huelga en una instalación de Mission cuando dicha valla de huelguistas haya sido instalada por los empleados representados por la Hermandad Internacional de Transportistas (International Brotherhood of Teamsters) que estén en una huelga autorizada y legal en ese plantel y donde no haya vigente un contrato colectivo de trabajo entre la Hermandad Internacional de Transportistas (International Brotherhood of Teamsters) y Mission Unen en esa instalación, o bien, cuando el trabajo de los empleados que estén en huelga en otra instalación se haya trasladado a la instalación cubierta por este acuerdo.

SECCIÓN 9. UNIFORMES

El Patrón accede a proporcionar, sin costo alguno para los empleados cualquier uniforme o vestimenta designado por él para que los empleados se lo pongan durante sus horas de labor. No se permitirá en las zonas de trabajo ninguna otra vestimenta, incluyendo camisetas y gorras (excepto cascos duros o gorras con el logotipo del Patrón), excepto si los empleados usan camisetas de su propia elección debajo de sus uniformes durante las horas de trabajo, y podrán, si así lo eligen, usar una calcomanía de la organización sindical (no más grande de 2" x 4") sobre su gorra y uniforme, siempre y cuando no quede cubierto con ella el logotipo del Patrón. El Patrón asimismo accede a lavar y/o limpiar y terminar todas las partes de dichos uniformes designados, usados por los empleados mientras estén de servicio. Los uniformes provistos vendrán de las existencias de la compañía y en buen estado de uso, incluyendo el equipo obligatorio de protección personal y el calzado requerido por la compañía. Cualquier otra ropa usada por el empleado, pero no requerida por el empleador debe cumplir con las normas de seguridad.

SECCIÓN 10. PERIODOS DE COMIDA Y DESCANSO

La Compañía no empleará a un empleado por un período de trabajo de más de cinco horas por día sin proporcionar al empleado un período de comida de no menos de 30 minutos, excepto si el período total de trabajo por día del empleado no es más de seis horas, el período de comida se puede renunciar por consentimiento mutuo de la Compañía y el empleado. La Compañía no empleará a un empleado por un período de trabajo de más de diez horas por día sin proporcionar al empleado un segundo período de comida de no menos de 30 minutos, excepto si el total de horas trabajadas no es más de 12 horas, el segundo período de comida puede renunciarse por

consentimiento mutuo de la Compañía y el empleado solo si no se renuncia al primer período de comida. Se puede solicitar a los empleados que documenten, por escrito, la renuncia a los períodos de comida

Los empleados no estarán "en espera" ni estarán sujetos a ningún control por parte de la Compañía durante sus comidas o períodos de descanso. Si un período de comida es interrumpido o si un empleado no puede tomar un período de comida requerido, el empleado deberá informar inmediatamente a su supervisor inmediato o al departamento de Recursos Humanos y se harán todos los esfuerzos para reprogramar el período de comida, si posible.

La Compañía autoriza y permite que todos los empleados tomen períodos de descanso, que en la medida posible estarán en la mitad de cada período de trabajo. El tiempo del período de descanso autorizado y permitido se basará en el total de horas trabajadas diariamente a razón de diez (10) minutos de tiempo de descanso neto por cuatro (4) horas o una fracción mayor del mismo. Sin embargo, 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). Una vez que un empleado haya completado el trabajo en más de seis (6) horas, habrá ganado y se le otorgará el segundo período de descanso pagado de diez (10) minutos para ese día.

SECCIÓN 11. PERMISO DE AUSENCIA

A. Los empleados conservarán su fecha vigente de señoría el día que inicien un permiso de ausencia médica, si dicha ausencia no rebasa los ciento ochenta días (180) del calendario y si dicho empleado regresa a trabajar en un plazo de siete (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 conservará su señoría y las tasas de acumulación de sus beneficios basadas en su señoría.

1. E. Patrón no tendrá obligación de pagar salarios ni beneficios o contribuciones adicionales durante dicha ausencia, y recibirá crédito por cualquier día por enfermedad pagado por el Sindicato al empleado durante

el permiso especial. Esto debe aplicarse ante cualquier pago de permiso por enfermedad que el Patrón esté obligado a pagar durante la ausencia.

- D. El Patrón deberá conceder a los empleados permisos justificados de ausencias cuando le den aviso con una semana de anticipación para asistir a cualquier cita programada por el servicio de migración INS o por el Departamento de Estado de EU. Respecto a la situación migratoria o de ciudadanía del empleado o de su cónyuge, hijo o padre. El Patrón podrá exigir comprobante de la cita y comprobante de la relación familiar con el citado.
- E. Si el regreso al trabajo después de un permiso de ausencia ocasiona un exceso de personal en el departamento afectado, se aplicarán los términos de la Sección 24 sobre señoría.
- F. Cualquier empleado ausente de su trabajo o bajo permiso tendrá derecho de acumular vacaciones y permiso por enfermedad, excepto cuando dichas ausencias excedan un total de treinta días (30) del calendario en cualquier año dado. En caso de ausencias que excedan los treinta (30) días del calendario, las vacaciones y permisos por enfermedad deberán ser prorrateados en base al número de meses que el empleado 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 los empleados se les otorgaran 40 horas de licencia por enfermedad en el momento de la contratación y de allí en adelante en cada aniversario de la fecha de la contratación, que podrá utilizarse a partir del 91^{avo} día de empleo. Las primeras 40 horas de licencia por enfermedad pagadas usadas después de 90 días de empleo o del aniversario de la fecha de la contratación del empleado, se administrarán de acuerdo con la Ley de Salarios Justos y Familias Saludables de Arizona (Proposición 206).

Con excepción de lo que aplica a la licencia familiar y médica estatal y federal protegida, una nota del médico será requerida en los siguientes casos:

- Después de cinco días de ausencia colectivos en un periodo 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 los días libres programados (incluyendo días festivos y vacaciones), ausencias ocurridas después de una acción disciplinaria y ausencias ocurridas después que una solicitud de tiempo libre haya sido negada.

Sesenta (60) minutos antes de empezar su turno, los empleados son responsables de proporcionar un aviso con anticipación cuando ellos vayan a estar ausentes del trabajo. La falta de notificación previa, excepto cuando tal notificación no sea posible, puede dar lugar a la negación de la licencia por enfermedad pagada y la acción correctiva posible.

Los empleados a tiempo parcial acumularan días de enfermedad en base prorratea.

Los beneficios por enfermedad pueden acumularse hasta un máximo de ochenta (80) horas.

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 pago de sueldo, siempre y cuando: a) El difunto sea pariente directo (madre, padre, hermano, hermana, actual cónyuge, pareja doméstica registrada, hijo, hijo adoptado, o suegro, suegra, abuelos, nietos, nietas, 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 seis (36) horas de trabajo de su tarifa normal de pago por hora en cualquier semana dada durante los meses de diciembre a mayo y treinta y cuatro (34) horas durante los meses de junio a noviembre. El Patrón podrá distribuir el volumen de trabajo entre dichos empleados regulares para continuar sus empleos sin interrupción. Queda entendido que el Patrón podrá dar descansos laborales por recorte de personal bajo los términos de este Artículo, pero para aquellos empleados con más de un año de servicio, dicho descanso laboral por recorte de personal no ocasionará que se les niegue la oportunidad de trabajar o de recibir pago por treinta y dos (32) horas de trabajo en cualquier semana en la que realicen trabajo.
- 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 peligro en caso de que los trabajadores deban trabajar durante una orden de quedarse en casa o un negocio que se considere esencial.

SECCIÓN 17. PLAN DE SEGURO Y SALUD

- A. El empleador proporcionará cobertura de seguro médico para cada empleado elegible, conforme a los términos del “Plan 301”. Todas las contribuciones del empleado serán determinadas por la compañía sobre una base anual y proporcionadas a la Unión por petición. Las contribuciones semanales serán las siguientes:

Enero 1, 2021

Soltero	\$ 15.00
Empleado + Spouse	\$135.00
Niños	\$ 62.00
Familia	\$166.00

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

Durante la vigencia de este acuerdo, el sindicato y el empleador podrán acordar mutuamente cambiar el plan de seguro médico. El cambio debe ser rentable para el empleador y los empleados. Esta apertura se limita estrictamente a esta sección.

B. La cobertura de seguro de salud comenzará el primer día del primer mes del calendario después de los primeros sesenta (60) días de contratación del empleado. La cobertura del seguro de salud cumplirá con la Ley de Asistencia Asequible o cualquier legislación vigente que establezca las disposiciones de la cobertura del seguro de salud que no se considere exenta por medio de un acuerdo de negociación colectiva.

C. El Patrón deberá convertirse en un Empleador participante del Fondo de Nacional de Retiro, (en adelante denominado "el Fondo"), a partir del 21 de agosto, 2003. El Patrón además acuerda convertirse en parte del Acuerdo y Declaración de Fideicomiso que data del 14 de enero de 1949, enmendado, el cual establece el Fondo como un fondo del fideicomiso sindicato-patronal conjuntamente administrado, para brindar prestaciones (de conformidad con un plan de pensión escrito incorporado al presente como referencia), a los empleados de los Patrones Participantes cuyo término podrá incluir al Fondo, al Sindicato, o a un organismo subordinado. El Patrón además acuerda y accede a los designados Patronales Fideicomisarios de dicho Fondo para que sirvan como tales de conformidad con el Acuerdo y Declaración de Fideicomiso arriba mencionado.

D. De conformidad con la Sección C arriba establecida, el Patrón deberá contribuir al fondo a más tardar el día diez de cada mes, con una cantidad para cada empleado amparado por este Acuerdo por cada hora compensada por todas las semanas de la nómina de pago que terminen en el mes anterior del calendario. Empleador continuará pagando las tarifas facturadas para la Rehabilitación de Pensiones.

El Patrón tendrá la obligación de contribuir para los nuevos empleados a partir del primer día después de sesenta (60) días del calendario de contratación.

E. Todas las contribuciones deberán pagarse al Fondo de Nacional de Retiro y deberán ser remitidas a las oficinas del Fondo.

F. El Patrón deberá entregar mensualmente, una lista con los nombres y números de seguro social de todos los empleados que fueron compensados por el Patrón durante el período

cubierto, así como el número de horas trabajadas y las contribuciones que en consecuencia son debidas.

G. En cualquier momento, los Fideicomisarios podrán efectuar una auditoria de la nómina de pago y salarios y de cualquier otro expediente financiero relevante de un Patrón en conexión con dichas contribuciones y/o informes por medio de un representante debidamente autorizado.

H. Además de cualquier otro remedio al que el Sindicato o el Fondo puedan tener derecho, si el Patrón incumple durante uno o más meses, él deberá pagar una tasa de interés razonable, retroactiva a la fecha de endeudamiento, tal como los Fideicomisarios fijen al dinero debido al Fondo a partir de la fecha en que el pago es debido hasta la fecha en que se efectúa el pago, junto con todos los gastos de cobro y cuotas por trámites legales.

I. El Empleador, sin costo para los empleados, proporcionará pólizas de seguro de vida para todos los empleados que hayan completado un (1) año de servicio. Dichas pólizas proporcionarán un beneficio por fallecimiento de no menos de \$3,500.00 por empleado.

SECCIÓN 18. PLURALIDAD RACIAL Y CULTURAL

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

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

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

SECCIÓN 19. REGISTRO DE TIEMPO

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

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

C. Donde se 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. Los talones de pago incluirán toda la información requerida por las leyes estatales y federales.

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.

SECCIÓN 23. DERECHOS DE LA GERENCIA

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

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

SECCIÓN 24. SEÑORÍA

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

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

C. Aplicación de la señoría. Queda entendido y acordado que, la señoría en cada una de las instalaciones del Patrón se basará en la fecha de contratación del empleado o la asignación a esa instalación según lo registrado en la nómina de pago. Cuando surjan preguntas sobre la aplicación de la señoría entre dos empleados contratados en el mismo día, el empleado con el número de identificación más alto será considerado el empleado con menos señoría. En caso de reducción de la fuerza laboral debido a falta de trabajo, incluyendo una reducción de horas, el último empleado contratado en el departamento será el primero en ser descansado por recorte de personal, y al recontractar, el último empleado descansado por recorte de personal será el primero en ser recontractado, hasta que se agoste la lista de los empleados descansados por recorte de personal. 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 capacidad y la

aptitud física para realizar el trabajo son relativamente iguales, 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. En caso de que un puesto de trabajo de un empleado sea eliminado o sufra una reducción de horas, el empleado afectado podrá desplazar al empleado con menos señoría dentro de esa clasificación. Si no hay un empleado con menos señoría en la actual clasificación del empleado descansando, este podrá reemplazar al empleado con menos señoría en una clasificación para la cual el empleado tenga la experiencia y la capacidad comprobada para desempeñar las tareas debido a una experiencia previa en la industria. A un empleado se le dará un periodo de prueba de dos (2) semanas para realizar las tareas nuevas de acuerdo con las normas de rendimiento y a la satisfacción del Patrón. Si al final del periodo de prueba el empleado no se desempeña satisfactoriamente, éste(a) será descansado. Antes de dicho descanso, el Sindicato será notificado.

La señoría será terminada por cualquiera de las siguientes razones:

1. Renuncia;
2. Despido;
3. Incumplimiento de contestar al llamado de recontractación dentro de cinco (5) días de recibir la notificación por correo certificado con recibo de devolución solicitado y enviado a la última dirección conocida del empleado.
4. Despido o licencia por enfermedad no relacionada con el trabajo en exceso de ciento ochenta (180) días.
5. Incumplimiento de reportarse al trabajo sin contactar a un gerente por tres (3) días consecutivos. Si la razón se debe a incapacidad física o por una buena razón, un empleado descansado puede ser reintegrado y su señoría restablecida. Las disputas surgidas en esta sección están sujetas al procedimiento de reclamos.

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

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

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

empleo que cumplan satisfactoriamente con tales normas tendrán derecho preferencial para ser contratados antes de los nuevos solicitantes que no han trabajado para el Patrón con anterioridad.

H. Postulación de Trabajo: El Patrón reconoce el deseo de sus empleados de hacer que las oportunidades de 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.

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 frente de otros empleados de la unidad de negociaciones, excepto en esos casos: (i) Cuando el empleado solicite un testigo o un representante del Sindicato, o (ii) cuando sea razonable y con el fin de proteger la seguridad inmediata del personal o la propiedad de los empleados o del Patrón, o (iii) cuando otro empleado esté presente para traducir con el permiso del individuo que está recibiendo la medida disciplinaria. Las medidas disciplinarias se administrarán en una manera profesional

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

SECCIÓN 26. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

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

A. El primer paso será para que el/la de la queja y su supervisor(a) intenten resolver la queja con ayuda del Representante del Sindicato si así lo solicita el empleado 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 solo árbitro (1).

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

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

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

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

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

SECCIÓN 27. SUCESORES

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

B. Asimismo se acuerda que en caso de que la propiedad y negocio del Patrón cambie debido a una venta, fusión, o de alguna otra manera, el Patrón deberá dar aviso de la existencia de este Acuerdo a cualquier comprador, proporcionándole una copia del mismo, y deberán hacerse arreglos entre el posible comprador y el actual Patrón para prorratar 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 Maricopa 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. Salubridad. 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. Sera 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 6, 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. CAMBIOS EN LA LEY

Las partes acuerdan que, en caso de un cambio en la ley local, estatal o federal que modifique o que de alguna manera pueda afectar los términos o condiciones de empleo establecidos en este acuerdo de negociación colectiva, las partes se reunirán para discutir como el cambio afecta los términos o condiciones del Acuerdo. Se determina que, de ninguna manera, se permitirá que dicho cambio en la ley agregue o elimine los derechos y privilegios otorgados bajo este Acuerdo y que las partes harán los ajustes apropiados en los términos de este Acuerdo para lograr ese objetivo. Cualquiera de las partes puede abrir el Acuerdo para negociaciones solo en dichos términos afectados por el cambio en la ley local, municipal, estatal o federal. La cláusula de huelga permanecerá vigente durante las negociaciones.

SECCIÓN 36. DURACIÓN DEL ACUERDO

Este Acuerdo entre las partes entrará en vigor el 6 de mayo, 20021 y permanecerá en plena vigencia y efecto hasta el 5 de mayo, 2024. Reapertura en el año 2 y 3 para negociar salarios.

MISSION LINEN SUPPLY

Firmado Por:

Sean Hearn, Director de Relaciones Laborales

Fecha

JUNTA GENERAL REGIONAL DE LOS ESTADOS OCCIDENTALES, Trabajadores Unidos,
SEIU

Firmado Por:

Maria Rivera, Gerente Regional

Fecha

TABLA "A": TARIFAS DE SUELDOS

\$1.35

TBD

TBD

Grupo I	Actual	5/06/2021	5/06/2022	5/06/2023
Jefe de Piso	\$13.48	\$ 14.83		
Jefe Lavador	\$13.13	\$ 14.48		
Lavandero	\$12.73	\$ 14.08		
Operador de Cabestrillo	\$12.73	\$ 14.08		
Operador de Tambor	\$12.73	\$ 14.08		
Seleccionador de Motel	\$12.03	\$13.38		
Seleccionador de prendas sucias	\$12.03	\$13.38		
Grupo II				
Distribución de Ruta	\$12.18	\$13.53		
Jefe de Seleccionador de ropa	\$11.98	\$13.33		
Operador de plancha	\$11.78	\$13.13		
Seleccionador/doblador de ropa	\$11.78	\$13.13		
Túnel de ropa	\$11.73	\$13.08		
Grupo III				
Zurcidor de Prendas	\$11.73	\$13.08		
Pegado y Aplanado	\$11.73	\$13.08		
Make-up (Arreglo)	\$11.73	\$13.08		
Grupo IV				
Doblador de toalla/CRT Winder	\$11.73	\$13.08		
Doblador de mano	\$11.73	\$13.08		
Planchador de trabajo plano	\$11.73	\$13.08		
FWI/ Amarrador de carga	\$11.73	\$13.08		
Descargador de camión	\$11.73	\$13.08		
Auditor de Ruta	\$11.73	\$13.08		
Reclamación	\$11.23	\$12.58		
Conserje/ Limpieza	\$12.43	\$13.78		

Todos los aumentos de sueldos arriba mencionados serán generales (\$1.35 a partir del 6 de mayo 2021; se negociarán aumentos para el 5/6/2022 y el 5/6/2023).

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

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

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

Más de quince (15) años de empleo continuo:	\$0.05 por hora
Más de veinte (20) años de empleo continuo:	\$0.10 por hora
Más de veinticinco (25) años de empleo continuo:	\$0.15 por hora

Carta de Acuerdo
LWO / Ordenanza de Licencia por Enfermedad

Es aceptado y comprendido entre Mission Linen y la Junta General Regional de los Estados Occidentales, que las partes han acordado un Acuerdo de Negociación Colectiva, y que si promulga una LWO / Ordenanza de Licencia por Enfermedad que sea diferente a lo que ha sido negociado, es la intención de ambas partes proporcionar una exención.

Por la Unión:

Por la Compañía:

Maria Rivera
Gerente Regional

Sean Hearn
Director Regional de R.H.