

ACUERDO

ENTRE

Workers United

WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD, SEIU

LOCAL 75

Y

MISSION LINEN SUPPLY

PLANTA 4700, 4800

SACRAMENTO, CALIFORNIA

1^{ro} de mayo, 2021 – 30 de abril, 2024

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

Tabla de Contenido

<u>Sección</u>	<u>Título</u>	<u>Página</u>
	Exponen	3
1	Reconocimiento	3
2	Afiliación al Sindicato	3
3	Horarios de Trabajo	5
4	Periodos Intermitentes de Inactividad	7
5	Horas Extras	8
6	Salarios	8
7	Aprendices	9
8	Días Festivos	10
9	Vacaciones	12
10	Representantes de la Unión	13
11	Antigüedad	14
12	Permisos de Ausentismo	16
13	Permisos por Enfermedad Pagados	16
14	Permiso por Duelo	17
15	Discriminación	17
16	Caridad	18
17	Uniformes	18
18	Normas de Trabajo	18
19	Tablero de Anuncios	18
20	Registros de Tiempo	18
21	Planes de Seguro de Salud	19
22	Plan Opcional Medico/Dental-Cobertura para Cónyuge/ Dependientes	20
23	Plan de Receta Medicas	20
24	Cuidados de la Visión	20
25	Plan Dental	20
26	USERRA (por sus siglas en Ingles)	21
27	Plan de Pensiones	21
28	Procedimientos de Quejas	21
29	Disciplina y Descargos	22
30	Sucesores	22
31	Cláusula de Salvedad	22
32	Paros Laborales	23
33	Periodos de Descanso	23
34	Derechos de la Gerencia	25
35	Productividad	25
36	Salud y Seguridad	26
37	Litigios	27
38	Comité Obrero/Patronal	28
39	Diversidad Étnica y Cultural	28
40	Principios Generales	29
41	Respeto y Dignidad	29
42	Contribución de Acción Política (PAC)	30
43	Cambios en La Ley	30
44	Clausula General de Ahorro	30
45	Términos del Acuerdo	31
	Anexo A - Salarios	32

ACUERDO

Este Acuerdo, hecho y celebrado este día 1^{er}o de Mayo, 2021 por y entre MISSION LINEN SUPPLY, PLANTS #4700 (Blancos) & #4800 (Industrial) de Sacramento, California, de aquí en adelante referido como el "Empleador", y Trabajadores Unidos Western States Regional Joint Board LOCAL #75 de Sacramento, California, de aquí en adelante referido como el "Sindicato",

EXPONEN

SECCION 1. RECONOCIMIENTO

A. El Empleador reconoce al Sindicato como al único representante de negociación colectiva para todos los empleados del Empleador con respecto a salarios, horarios de trabajo y condiciones de empleo para todos los empleados de la unidad de negociación. Los choferes, empleados de oficina, vendedores, ingenieros, superintendentes, capataces y supervisoras con capacidad para contratar y despedir y los propietarios (no más de 2) están excluidos del reconocimiento anterior. Toda referencia a genero a través de este documento será neutral.

B. Ningún empleado que no pertenezca a la unidad de negociación podrá realizar trabajos designados para los empleados de la unidad de negociación, a excepción de: 1) Cuando estos den instrucciones a empleados nuevos; 2) Cuando no hay empleados disponibles; 3) Durante el mal funcionamiento del equipo o de la planta.

C. Los empleados de limpieza (empleados de servicio) están incluidos en la unidad de negociación; sin embargo, el Empleador podrá en cualquier momento, subcontratar parte o todo el trabajo de limpieza y no se presentará ninguna queja en relación a cualquier acto que resulte de dicha contratación.

SECTION 2. AFILIACION AL SINDICATO

A. La afiliación al Sindicato será una condición para el empleo y en o después de 31 días siguientes a la fecha de la contratación o la fecha de vigencia de este Acuerdo, lo que sea más reciente, y permanecer siendo miembro en buenos términos también será una condición de empleo. Los empleados nuevos quienes no son miembros del Sindicato deberán completar su membresía dentro de treinta y un (31) días después de la fecha de contratación.

B. Cuando empleados nuevos o adicionales son necesitados por el Empleador, el Empleador primero notificará al Sindicato el número y la clasificación de empleados necesitados con el fin de ser entrevistados. El Sindicato notificará al Empleador dentro de dos horas, si hay alguien disponible para ser enviado para dicho trabajo o trabajos. Si el Sindicato no puede proporcionar un candidato para la vacante solicitada por el Empleador, el Empleador tendrá derecho a contratar por otros medios. Un candidato enviado para el trabajo, en respuesta a la petición del Empleador, tendrá 24 horas, a partir de la fecha y la hora en que recibió la llamada del Empleador, para presentarse en el lugar de trabajo.

C. La selección de los candidatos referidos a trabajos por el Sindicato, será en base no-discriminatoria y no será basada o de ninguna manera afectada por no ser afiliados al Sindicato,

afiliación al Sindicato, estatutos, normas, reglamentos y disposiciones constitucionales o de otros aspectos u obligaciones o requerimientos de las políticas de afiliación al Sindicato.

D. El Empleador tendrá derecho a rechazar a cualquier candidato referido por el Sindicato. El Empleador, a solicitud del Sindicato, dará sus razones para rehusarse aceptar a dichos candidatos. El Sindicato al referir candidatos, y el Empleador en contratar empleados darán preferencia de empleo a los solicitantes previamente empleados en esta industria en el área local y en la que ellos solicitan trabajos.

E. El Empleador acuerda informar al Sindicato por escrito, en formas proporcionadas por el Sindicato, de la contratación de empleados nuevos dentro de siete (7) días a partir de la fecha original de contratación, proporcionando al Sindicato el nombre, dirección, número de seguro social, y la fecha de contratación de cada uno de los empleados nuevos.

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 miembros que han autorizado la deducción de nómina y proporcionará al Empleador la verificación de que la deducción de nómina y / o las contribuciones de COPE han sido autorizadas por el empleado solo en caso de que surja una pregunta sobre el estado de membresía de un empleado.

F. El Empleador también acuerda que, previo aviso por escrito del Sindicato, de cualquier empleado que no está en buenos términos con el Sindicato, de acuerdo con esta sección, deberá ser retirado de la nómina de pago del Empleador dentro de siete (7) días a partir del momento que dicho aviso fue recibido.

G. Las partes en este Acuerdo publicaran una copia de esta Sección y cualquiera otra disposición relacionada con este, en lugares donde avisos a los empleados y solicitantes de empleos son publicados habitualmente.

H. El Empleador deducirá del primer cheque del mes de cada empleado amparado por este Acuerdo, y de cada mes a partir de entonces, las cuotas mensuales adeudadas al Sindicato por cada trabajador empleado por el Empleador. El Empleador también deducirá las cuotas de ingreso, cuotas especiales y contribuciones puestas a votación y aprobadas por el Sindicato (las multas no están incluidas) de todos los empleados. El Sindicato proporcionará una lista de empleados para quienes el Empleador hará las deducciones en o antes del primero de cada mes. El Empleador hará dichas deducciones de acuerdo con la lista teniendo en cuenta que los empleados mencionados allí han estado trabajando para el Empleador en el último día del mes anterior, y aun mas, que el Sindicato haya obtenido y proporcionado al Empleador la autorización apropiada y por escrito de los empleados para tales deducciones.

I. El Sindicato indemnizara y mantendrá al Empleador libre de daños en su contra por cualquiera y todos los reclamos, demandas, juicios o cualquier otro tipo o formas de

responsabilidad que puedan resultar a razón de las medidas tomadas para hacer cumplir esta Sección #2.

J. Esta entendido y acordado que el derecho a despidos será de la discreción absoluta del Empleador, teniendo en cuenta que el Empleador no despidan o de alguna manera discrimine en contra de cualquier empleado por su afiliación al Sindicato o sus actividades, siempre y cuando tales actividades no interfieran con el trabajo regular del empleado. Si un empleado piensa que él o ella han sido despedidos injustamente, el empleado podría llevar su queja al Procedimiento de Quejas y Arbitraje.

SECCION 3. HORARIO DE TRABAJO

A. La semana regular de trabajo será de cinco (5) días consecutivos, o de cuatro (4) días dentro de siete (7) días consecutivos. En las semanas de trabajo que incluyen sábados y Domingos, el trabajo será asignado a los empleados de menor antigüedad a menos que un empleado de mayor antigüedad lo solicite, y los empleados que estén en la nómina de pago en o después de la fecha de ratificación, no serán requeridos a trabajar en las semanas que incluyan sábados y Domingos a menos que ellos lo elijan.

El día regular de trabajo consistirá en ocho (8) horas consecutivas, excluyendo el tiempo de almuerzo, o cuatro diez (10) horas consecutivas (excluyendo el tiempo de almuerzo) para los empleados que trabajan días de cuatro 10-horas dentro de cualquier cinco (5) días consecutivos conocidos como los "4-10's". El primer turno empezara entre las 5:00 am y 11:00 am y los empleados trabajando en este primer turno serán pagados de acuerdo a su tarifa regular de pago. Si es necesario empezar a las 4:00 am, el voto mayoritario de los empleados será necesario para autorizar el cambio. Cualquier turno que empiece entre las 11:00 am y 4:00 pm será asignado como el segundo turno y a los empleados trabajando en este segundo turno se les pagara una prima de cinco (\$.05) centavos por hora por todo el trabajo realizado. Cualquier turno que empiece entre las 4:00 pm y 6:00 pm será asignado como el tercer turno y a los empleados trabajando en este tercer turno se les pagara una prima de diez (\$.10) centavos por hora por todo el trabajo realizado. Cualquier turno que empiece entre las 6:00 pm y 11:00 pm será designado como el cuarto turno y a los empleados trabajando este cuarto turno se les pagara una prima de quince (\$.15) centavos por hora por todo el trabajo realizado. Cualquier turno que empiece entre las 11:00 pm y 5:00 am será asignado como el quinto turno y a los empleados trabajando en este quinto turno se les pagara una prima de veinte (\$.20) centavos por hora por todo el trabajo realizado. Estipulación: Se revisará en un (1) año. Si la asistencia ha empeorado, los tiempos volverán al lenguaje anterior.

Los empleados de los departamentos de Lavandería, Contadores de ropa sucia y de servicio podrán continuar empezando a trabajar a las 4:00 a.m. y serán considerados como trabajando en el primer turno. Cualquier cambio en la hora de inicio de trabajo para esos departamentos debe ser sujeto a la aprobación de los empleados en votación secreta con la presencia de un representante del Sindicato.

B. Semana de Trabajo. Cuarenta (40) horas, consistiendo de cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas, formaran la semana regular de trabajo con excepción de lo previsto en el párrafo C a continuación. A todos los empleados se les concederá dos (2) días consecutivos libres independientemente del turno en que trabajan.

El Empleador podría establecer una semana laboral regular "4-10" horas por día por departamento, siempre y cuando él comunique a los empleados y al Sindicato la fecha de vigencia de dicho cambio. Para todos los empleados que trabajen la semana "4-10", el quinto día será el día regular de descanso. (Este día puede caer en medio de la semana: lunes, martes, miércoles libre, jueves y viernes.) El 6^{to} día de la semana laboral es el primer día siguiendo la semana regular de trabajo del empleado. El 7^{mo} día es el segundo día siguiendo la semana regular de trabajo del empleado.

C. Semanas de Días Festivos. El Empleador podría requerir que los empleados trabajen en cualquier otro día no consecutivo en una semana en la que hay un día festivo. En tal caso, los empleados serán pagados a su tarifa regular con excepción del trabajo realizado en el sexto (6^{to}) día consecutivo de la semana laboral, que será pagado a tiempo y medio. Para los empleados que trabajen la semana laboral "4-10" horas por día, todo el trabajo realizado en el quinto día consecutivo será pagado a tiempo y medio (1½).

D. Si un empleado, por razones personales (con excepción de enfermedad, para la cual el Empleador podría requerir un certificado médico) no haya completado su semana laboral aun cuando el Empleador haya tenido trabajo disponible para el empleado, entonces, cuando este es requerido por el Empleador a trabajar en sábado o su día regular libre, él o ella lo harán y serán pagados a su tarifa regular de pago.

E. Un periodo de almuerzo de por lo menos treinta (30) minutos o de no más de una (1) hora del tiempo del empleado, será establecido aproximadamente a la mitad de cada turno.

F. Todos los empleados a quienes se les ordena presentarse a trabajar, y quienes lo hagan de lunes a domingo, se les garantizara cuatro (4) horas de trabajo o de pago por el mismo. A los empleados trabajando "4-10" horas por día, se les garantizara cinco (5) horas de trabajo o de pago por el mismo. Sin embargo, dadas las circunstancias más allá del control del Empleador, tales como mal funcionamiento de la planta, emergencia publica declarada por una entidad del gobierno, corte del suministro eléctrico, inundaciones, etc., ningún trabajo es realizado por los empleados, estos recibirán pago por solo dos (2) horas a su tarifa regular de pago como "Pago por Presentarse", excepto si el cierre de la planta es por problemas de crisis energética, el Empleador estará obligado a pagar solamente las horas trabajadas.

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

1. El día regular de trabajo de los empleados de servicios consistirá en ocho (8) horas consecutivas, excepto el tiempo del almuerzo, trabajado en cualquier momento durante las veinticuatro (24) horas del día a ser designado por el Empleador.
2. La semana de trabajo regular para empleados de servicios consistirá en cualquier cinco (5) días de trabajo durante la semana. Sin embargo, el Empleador designará dos (2) días libres regulares de descanso, y si se requiere que el empleado de servicio trabaje en esos días de descanso, se le pagará por dicho trabajo a tiempo y medio (1.1/2) de la tarifa regular de pago por el trabajo en el sexto día y el doble (2x) de la tarifa regular de pago por el trabajo en el séptimo (7^{mo}) día.

3. Horas Extras. Las horas extras serán pagadas al empleado de servicio a razón de tiempo y medio de la tarifa regular de pago por todo el trabajo realizado en exceso de ocho (8) horas en un día, cuarenta (40) horas en una semana de trabajo, y el trabajo realizado en los días libres del empleado. Al empleado de servicio se le pagara doble tiempo por el trabajo realizado en el 7mo día consecutivo.

H. El Empleador se compromete a garantizar al primer turno, como se señaló en la Sección A anterior, una semana de trabajo garantizada de treinta y seis (36) horas.

El Empleador se compromete a garantizar al segundo (2^{do}) turno, tal como está mencionado en la Sección A, una semana de trabajo garantizada de treinta (30) horas.

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

J. Empleados de Tiempo Parcial. No se empleará más de un empleado de tiempo (1) parcial por cada tres (3) empleados en un turno de tiempo completo. Los Locales enviaran por correo electrónico (e-mail) cada mes al Representante designado del Sindicato los nombres y puestos de trabajos ocupados por los empleados de tiempo parcial. Cualquier empleado de tiempo parcial no reportado será considerado como empleado de tiempo completo.

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

SECCION 4. PERIODOS INTERMITENTES DE INACTIVIDAD

No habrá periodos intermitentes de inactividad durante ningún día a excepción de mal funcionamiento de la planta. En casos de averías, los empleados serán pagados durante el día que ocurra la avería, a menos que se les ordene que marquen tarjeta de salida, y si se les ordena regresar al trabajo a una hora indicada y las reparaciones no han concluido se les pagara desde el momento que se les ordeno trabajar hasta que empieza el trabajo actual.

Los empleados obligados a permanecer en las instalaciones del Empleador o se requiera que permanezcan listos, de tal manera que su tiempo no pueda ser utilizado como propio, ellos serán pagados por dicho tiempo.

Si a causa de mal funcionamiento, tal como se define aquí, el Empleador requiere que los empleados trabajen en su día regular de descanso para “compensar el tiempo perdido”, dicho trabajo será pagado a la tarifa regular del empleado, siempre y cuando este no exceda sus cuarenta horas trabajadas. Además, el trabajo hecho en el día de “compensación de tiempo perdido”, es voluntario y será asignado a los empleados más nuevos si no hay voluntarios.

SECCION 5. HORAS EXTRAS

A. Las horas extras pagadas a tiempo y medio (1½) de la tarifa regular de pago serán pagadas a todos los empleados amparados por este Acuerdo bajo las siguientes condiciones:

1. Por todo trabajo realizado en exceso de ocho (8) horas en cualquier turno; para aquellos empleados que trabajan días "4/10", todo trabajo realizado en exceso de diez (10) horas en cualquier turno;
2. Por todo trabajo realizado en exceso de cuarenta (40) horas en cualquier periodo de cinco (5) días consecutivos, para aquellos empleados que trabajan días "4/10", todo trabajo realizado en exceso de cuarenta (40) horas en cualquier periodo de cuatro (4) días;
3. Por todo trabajo realizado en exceso de cinco (5) horas consecutivas sin que los empleados hayan tenido la oportunidad de tomar su tiempo de almuerzo;
4. Por todo trabajo realizado en el sexto (6^{to}) día consecutivo de trabajo, con excepción de lo anotado en el párrafo D de la Sección 3 anterior; para aquellos empleados que trabajan días "4/10", por todo trabajo realizado en el quinto (5^{to}) día de trabajo, con excepción de lo anotado en Sección 3-C anterior.

B. Las horas extras pagadas al doble (2) de la tarifa regular de pago serán pagadas a todos los empleados amparados por este Acuerdo si estos realizan trabajo en el séptimo (7^{mo}) día consecutivo. Los domingos como parte de la semana regular de trabajo serán pagados a la tarifa regular de pago.

C. En caso de que el Empleador necesite que los empleados trabajen horas extras, a ellos se les dará aviso antes de la hora del almuerzo de que se trabajara horas extras. En caso de que el Empleador necesite que los empleados trabajen en un día festivo pagado, estos deberán ser notificados al final del día de trabajo, tres días antes del día festivo. Si el Empleador cumple con los requisitos de notificaciones requeridas en este párrafo y un empleado no se presenta a trabajar, dicho empleado será sujeto a una acción disciplinaria. Sin embargo, si el Empleador no cumple con las disposiciones de notificación en este párrafo y un empleado no se presenta a trabajar, el empleado no estará sujeto a ninguna acción disciplinaria. Solamente en casos de emergencia los trabajadores serán notificados de las horas extras, dos (2) horas antes del final de su turno.

SECCION 6. SALARIOS

A. Todos los empleados amparados por este Acuerdo serán pagados a no menos de la escala de pagos que se muestra en el Anexo "A" adjunto a que forma parte integrante del mismo.

B. Los salarios serán calculados en base a horas y serán pagados, a más tardar al final del turno del empleado el día Jueves de la semana siguiente en que se realizó el trabajo a menos

que el Empleador este físicamente incapaz de distribuir los cheques debido a circunstancias fuera de su control.

C. A ningún empleado se le reducirá el salario a consecuencia de la aceptación de este Acuerdo.

D. Un empleado cambiado temporalmente de una clasificación de menor pago a una clasificación de mayor pago, se le pagara la tarifa más alta de la clasificación por todas las horas trabajadas en esa clasificación.

E. Los empleados obligados a trabajar con equipos nuevos o usando técnicas nuevas de procesamiento serán incluidos en la unidad de negociación. Un representante del Sindicato y el Empleador se reunirán para establecer las tarifas de tales trabajos.

F. En caso de que el Empleador decida establecer un sistema de incentivo salarial, por pieza u otro sistema de pago de bonificación, dichos métodos de pago garantizarán a cada empleado ganancias por hora de no menos de las que se muestran en la escala de pago adjuntas aquí, y dicho plan de pago será establecido solamente después de un acuerdo entre el Empleador y el Sindicato.

G. Prestación por trabajar durante condiciones de vida peligrosas. 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 su trabajo se considere esencial.

SECCION 7. APRENDICES

A. Un Aprendiz es una persona que está siendo entrenada para el trabajo de lavandería y quien no ha tenido experiencia dentro de los últimos 24 meses en el trabajo para el cual él/ella ha sido asignado. A un aprendiz, como es definido aquí, se le pagara de acuerdo con la escala de pagos que figura en el Anexo "A" (Aprendices). Una persona que es contratada en los últimos 24 meses y tiene experiencia en lavandería, pero no en el trabajo para el cual él/ella ha sido asignado, será considerado como un aprendiz durante los primeros 90 días de empleo y se le pagará el 80 % de la escala de pagos del Anexo "A".

Durante los primeros noventa (90) días de empleo con la Compañía, un empleado estará a prueba y puede ser despedido con o sin razón a discreción del Empleador, y tal despido no será sujeto al procedimiento de quejas y arbitraje. Por mutuo acuerdo, el periodo de prueba puede ser prolongado por treinta (30) días más. Las solicitudes para la prorroga serán hechas por el Empleador por lo menos dos (2) semanas antes de la expiración del periodo de prueba inicial. Si el Sindicato no responde a la solicitud antes de la expiración del periodo de prueba inicial, la solicitud del Empleador será considerada como aceptada por el Sindicato

B. Ningún empleado regular será despedido para permitir que un principiante tome su lugar, ni tampoco el principiante podrá realizar las funciones del empleado que ha sido despedido por falta de trabajo.

C. El salario de los aprendices contenido en el Anexo "A" no será aplicado a las transferencias internas de las clasificaciones o las transferencias entre las dos plantas amparadas por este Acuerdo.

SECCION 8. DIAS FESTIVOS

A. Los siguientes días serán reconocidos como días festivos pagados a ocho (8) veces de la tasa regular de pago de los empleados, independientemente del día de la semana en la que estos caen. Para aquellos empleados que trabajan "4-10", se le pagará a una tasa de diez (10) veces de la tasa regular de pago de los empleados independientemente del día de la semana en la que estos caen: el día de Año Nuevo, Día de los Presidentes (excepto Planta 47, véase el párrafo siguiente), Día del Soldado Caído (cuarto Lunes de Mayo), Cuatro de Julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Navidad y, Día festivo flotante después de un (1) año de empleo, un (1) día flotante.

Para la Planta 47, el Día de los Presidentes será reconocido por un día festivo flotante, para un total de dos (2) días flotantes en total después de un año de empleo. El festivo flotante puede ser programado como un solo día libre en cualquier momento después del Día de los Presidentes, con dos (2) semanas de anticipación por mutuo acuerdo. No se puede tomar durante la semana anterior o en la semana festiva. No más de una (1) persona por día puede estar por fuera en cualquier departamento. Por mutuo acuerdo, el Día Festivo Flotante se puede añadir a las vacaciones pagadas en forma de un día adicional de descanso.

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

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

B. Los días Festivos anteriores se pagarán siempre que el empleado califique bajo las siguientes condiciones:

1. Planta de Blancos: El empleado debe haber estado en la nómina del Empleador por un período de treinta (30) días inmediatamente anteriores al día festivo. Esta subsección no se aplicará a los empleados transferidos dentro de la unidad de negociación. El empleado también tiene que trabajar en el turno regular anterior al día festivo y el turno regular después del día festivo y todos los turnos regulares durante la semana de trabajo en la que se produce el día de festivo. Con la debida notificación, a los empleados que se les solicite trabajar el sábado anterior al día festivo se les considerará un turno normal anterior al día festivo. No se exigirán estas disposiciones para el día festivo de cumpleaños.
2. Planta Industrial: El empleado debe haber estado en la nómina del empleador por un periodo de treinta (30) días inmediatamente anteriores al día festivo. Esta subsección no

se aplicará a los empleados transferidos dentro de la unidad de negociación. Todos los empleados regulares deberán trabajar los tres (3) días regulares anteriormente programados, antes y después del día festivo pagado. Esta definición no incluye los sábados o los domingos.

3. Para aquellos trabajadores empleados por planta # 48 (Industrial), los tres días regulares de trabajo programado antes y después del día festivo pagado no incluirán el domingo.

C. Cuando un empleado ha calificado para los días festivos pagados como está expuesto anteriormente, y cuando el trabajo se realiza el día de Año Nuevo, Día de Acción de Gracias o Navidad, si lo solicita el Empleador, será pagado a tasa de tiempo y medio de la tarifa regular de pago por todas las horas trabajadas además del pago del día festivo pagado, si es elegible para los mismos. En caso de que un empleado se niegue a trabajar en un día festivo pagado debido a sus creencias religiosas, o una enfermedad de buena fe que impida que trabaje, incluyendo un Lunes cuando el día festivo cae en Domingo y se reconoce en Lunes, al trabajador se le deberá pagar, sin embargo, su día festivo y no será penalizado por reconocer sus días festivos religiosos.

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

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

F. Cuando un empleado no ha calificado para el pago de Año Nuevo, Día del Soldado Caído (4^{to} Lunes de Mayo), Cuatro de Julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias o Navidad como se establece anteriormente, pero se requiere que el empleado trabaje en cualquiera de estos días festivos, se le pagará a razón de tiempo y medio (1.1 / 2) de la tarifa regular de pago por el tiempo que el empleado haya trabajado.

G. Se acuerda que en los casos de emergencia o casos de fuerza mayor, las tasas de las primas contempladas en el sub-secciones E y F anteriores se reducirán a la mitad de la tasa regular de pago. Tal como se utiliza en la sub-sección, la palabra "emergencia" se entiende que significa un evento o acontecimiento fuera del control del Empleador que afecta a todo un departamento o a la planta, excluyendo los equipos que son vitales para las operaciones en general.

H. Cuando cualquiera de los días festivos anteriormente mencionados cae en domingo, el lunes siguiente se tomara como el día festivo.

I. A cualquier empleado que no trabaja regularmente más de 20 horas por semana se le pagara días festivos prorrateados de los días festivos que figuran en la sección 8 del presente Acuerdo. El pago del día festivo será un promedio de horas trabajadas en los últimos 30 días.

SECCION 9. VACACIONES

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

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

Los empleados serán elegibles para tomar vacaciones después de su primer año completo de servicio. Después del primer año completo de servicio, las vacaciones pueden ser tomadas basadas en el número real de horas actualmente disponibles; sin embargo, no se le permitirá al Empleado a utilizar más horas de vacaciones de las que actualmente se acumularon. Las vacaciones se pagarán a la tasa por hora del empleado multiplicado por el número de horas que se utilizan para las vacaciones. La acumulación máxima de vacaciones es 1.75 multiplicado por la tasa anual del empleado, después de lo cual no se acumularán vacaciones hasta que el saldo se reduzca.

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

B. No se concederá pago en lugar del tiempo de vacaciones. El Empleador publicara un calendario de vacaciones de todos los empleados en o antes del 1^{ero} de Noviembre, dando preferencia a los empleados con más antigüedad en cada departamento. Los empleados tendrán hasta el 1^{ero} de Diciembre para escoger su tiempo de vacaciones, si no lo hacen perderán su preferencia de antigüedad para tal periodo de vacaciones. El Empleador publicara el calendario confirmado a más tardar el 15 de Enero. Cualquier cambio en el calendario de vacaciones, tal como fue publicado, se hará con el consentimiento del Empleador.

C. Aquellos empleados que hayan sido despedidos por cualquier razón, tendrán derecho a pago de todas sus vacaciones acumuladas no usadas, registradas en el momento de su despido tal como lo exige la Ley Estatal de California

D. Si el empleado solicita vacaciones en no menos de siete (7) días antes de salir de vacaciones, al empleado se le concederá las vacaciones pagadas antes de salir de vacaciones.

E. Si el Empleador ordena a un empleado que tome sus vacaciones al mismo tiempo de que un día festivo pagado previsto en este documento ocurra durante el periodo de vacaciones,

el Empleador pagara a dicho empleado la cantidad adeudada por el día festivo además de las vacaciones.

Si un empleado desea tomar su día festivo de Cumpleaños pagado junto con sus vacaciones, este deberá ser aprobado por el Empleador.

El número de empleados permitidos a tomar vacaciones durante una semana festiva será limitado y la aprobación se hará de acuerdo a la antigüedad.

SECCION 10. REPRESENTANTES DEL SINDICATO

A. A un representante autorizado del Sindicato se le permitirá visitar la planta del Empleador en cualquier momento durante las horas de trabajo, siempre que esta entrada se encuentre en cumplimiento con los reglamentos de la Compañía, siempre y cuando tales reglamentos no interfieran o impidan al representante sindical en el desempeño de los asuntos del Sindicato. Además se acuerda que todas las conversaciones entre empleados y Representante de Unión se llevará a cabo afuera del área de producción de tal manera que no interfiera con el funcionamiento normal del negocio del Empleador; sin embargo, elle notificará a la oficina, con suficiente tiempo de anticipación (24 horas de negocio), de su intención de visitar la planta para revisar tarjetas de tiempo y cheques por trabajos realizados por cualquier empleado de la unidad. Tales visitas no interrumpirán la producción. Representante se reunirá con los empleados durante horas no laborales solamente. Cuando sea necesario y apropiado, un representante del Sindicato adicional acompañara a la persona designada. Reuniones en el área de comedor y durante periodos de comida no requieren notificación adelantada, pero igual deben firma el libro de visitas en la entrada.

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. Quedo acordado que el Sindicato puede elegir solamente un (1) empleado por turno, por planta, para ser sus representantes debidamente acreditados por el Sindicato y estos serán conocidos como delegados sindicales. Al delegado (s) se le permitirá tomar las solicitudes de ingresos al Sindicato de los empleados nuevos, investigar quejas, y actuar como representante del Sindicato en las reuniones del procedimiento de quejas y otras reuniones en las que la presencia de un "representante sindical" es autorizada bajo este Acuerdo. Estos pueden ser asistidos en tales actividades por representantes autorizados del Sindicato tal como se refiere en esta Sección.

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

C. El Empleador deberá recibir por escrito los nombres de dichos Representantes. Los Representantes no serán discriminados por ninguna de sus actividades o representación del Sindicato.

D. Los empleados pueden exhibir con orgullo el logotipo del Sindicato en sus cascos y gorras.

SECCION 11. ANTIGÜEDAD

A. El Empleador y el Sindicato reconocen que la seguridad en el trabajo en caso de ofertas de trabajos, reducción de la fuerza laboral y el reintegramiento de empleados después de un despido temporal, al igual que a otras condiciones de trabajo, serán basadas en el tiempo de servicio continuo y el principio de antigüedad se aplicara a los despidos, reintegraciones después de despidos, ascensos, traslados y selección de vacaciones.

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

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

La antigüedad será terminada por cualquiera de las siguientes razones:

1. Renuncia;
2. Despido;
3. Fallar a reportarse cuando es llamado de regreso a trabajar después de ser descansado dentro de los cinco (5) días de la notificación enviada por correo certificado con recibo de haber sido enviado a la última dirección del empleado;
4. Despidos y permisos por enfermedades no relacionadas al trabajo por más de seis (6) meses o (180 días)
5. Fallar a reportarse sin contactar a un gerente durante tres días consecutivos. Si la razón se debe a incapacidad física o por una buena causa, un empleado dado de

alta puede ser reinstalado y la antigüedad restaurada. Las disputas que surjan de esta sección están sujetas al procedimiento de quejas.

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

Hasta 180 días de empleo:	90 días
180 días – 1 año de empleo:	180 días
1 año – 5 años de empleo:	270 días
Más de 5 años de empleo:	365 días

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

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

1. Antigüedad en toda la Planta;
2. Despidos por privilegio de Antigüedad.

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

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

SECCION 12. PERMISOS DE AUSENTISMO

A. Ningún empleado perderá su antigüedad debido a un permiso de ausencia si dicha ausencia no excede ciento ochenta (180) días y si dicho empleado regresa a trabajar dentro de siete (7) días después de haber sido dado de alta por un médico para trabajar, si es necesario. El Empleador debe poner a trabajar al empleado dentro de siete (7) días después de haber sido notificado que dicho empleado está listo para trabajar. Los permisos de ausencia que no excedan más de ciento veinte (120) días, por ningún otro propósito, serán concedidos y no serán negados injustificadamente.

B. Los empleados amparados por este Acuerdo serán elegibles para un permiso para asuntos sindicales. Las solicitudes para tal permiso deben presentarse por escrito a la Gerencia, una (1) semana antes de la programación de dicho permiso. Este permiso no puede exceder más de ciento ochenta (180) días. Cualquier empleado con dicho permiso debe ser aprobado por el Empleador y el Sindicato. Durante dicho permiso el Empleador mantendrá la antigüedad del empleado y la acumulación de beneficios basados en la antigüedad.

El Empleador no estará obligado a pagar salarios o contribuciones de beneficios complementarios durante dicho permiso, y recibirá crédito por los días de enfermedad pagados por el Sindicato para el empleado durante el permiso especial, y esto se aplicará contra cualquier pago de permiso por enfermedad que el Empleador podría estar obligado a pagar durante el permiso.

C. Si el regreso al trabajo de los empleados con permisos de ausencia pueda resultar en exceso de personal en el departamento afectado, se aplicará lo dispuesto en la Sección 11.

SECCION 13. PERMISOS POR ENFERMEDAD PAGADOS

A los empleados se les concederá 40 horas de permiso por enfermedad al momento de contratación, que pueden ser utilizados a partir de su 91th día de empleo. Las primeras 24 horas de permiso por enfermedad serán designadas como protegidas bajo la Ley de "Healthy Workplaces", "Healthy Families" de 2014 (AB1522). Cuando un empleado está ausente por tres días consecutivos, se requerirá una nota del médico y el empleado podrá ser puesto en Permiso de Ausencia Familiar y Ausencia Médica de acuerdo con las leyes estatales y federales.

Excepto cuando se aplica para proteger ausencias Estatales y Federales Familiar y Ausencia médica, se requerirá una nota del doctor bajo los siguientes escenarios:

- Después de cinco días colectivos de ausencia en un período de 12 meses basado en la fecha de contratación del empleado.
- Cuando un empleado establece un patrón de abuso, incluyendo, pero no limitado a ausencias repetidas antes o después de días regulares programados (incluyendo días festivos y vacaciones), ausencias que ocurren después de una acción disciplinaria y ausencias que ocurren cuando se rechazó una solicitud anterior de tiempo libre.

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

El máximo de horas acumuladas por permiso de trabajo será de ciento ochenta (180) horas. Un banco completo será de ciento sesenta (160) horas.

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

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

SECCION 14. PERMISO POR DUELO

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

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

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

SECCION 15. NO DISCRIMINACION

El Empleador ofrece igualdad de oportunidades de empleo (EEO) a todos los empleados y solicitantes de empleo sin distinción de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad

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

SECCION 16. CARIDAD

El Empleador y el Sindicato, o sus representantes, no solicitaran a los empleados, contribuciones de caridad o de alguna otra clase.

SECCION 17. UNIFORMES

Si el Empleador requiere que un empleado a usar uniforme o un tipo específico de ropa, incluyendo calzado específico, el Empleador deberá proporcionar tales prendas y lavarlas o limpiarlas sin costo para el empleado. Empleados recién contratados serán proveídos con uniformes después de 90 días de empleo. Las prendas proporcionadas provendrán de las acciones de la empresa y en buen estado. Toda otra ropa usada por el empleado, pero no requerida por el Empleador debe cumplir con las normas de seguridad.

SECCION 18. NORMAS DE TRABAJO

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

SECCION 19. TABLERO DE ANUNCIOS

Es acordado que tableros de anuncios adecuados serán instalados por el Empleador cerca del reloj de tiempo o en otro lugar apropiado. Estos tableros de anuncios son también para el uso del Sindicato para publicar avisos y otros asuntos oficiales del Sindicato.

SECCION 20. REGISTROS DE TIEMPO

A. Los registros de tiempo de todos los empleados serán mantenidos por el Empleador con el fin de registrar el tiempo trabajado. Estos registros mostraran el tiempo actual que el empleo empieza y termina cada día, así como también el tiempo del periodo almuerzo, las horas trabajadas durante cada día, y el total de horas trabajadas en el periodo de pago.

B. Los relojes de tiempo con tarjetas apropiadas y otros registros de tiempo adecuados serán suministrados por el Empleador. Cuando se instalan relojes de tiempo y las tarjetas necesitan ser operadas, estas tendrán que ser utilizadas por cada empleado individualmente de acuerdo con las instrucciones del Empleador.

C. Todos los registros que muestren las horas de trabajo, tiempo de entrada y salida y registros de productividad en donde un plan de incentivos esta en efecto, serán puestos a disposición del representante del Sindicato, después de un aviso previo, cuando el Sindicato así lo requiera durante las horas de trabajo. El Empleador proporcionará o pondrá a disposición del representante del Sindicato un lugar adecuado para el propósito de inspeccionar dichos registros y dichos registros no serán retirados de las instalaciones del Empleador.

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

SECCION 21. PLANES DE SEGURO DE SALUD

A. A partir del 1^{ro} de mayo 2021, el Empleador contribuirá al Fondo Nacional de Salud Amalgamated la suma de \$688.00 por mes por cada empleado elegible, con el fin de proporcionar seguro de salud, visión, dental y recetas para los empleados elegibles.

A partir del 1^{ro} de mayo 2022 esta contribución aumentara a \$722.00 por mes por empleado elegible. A partir del 1^{ro} de mayo 2023, esta contribución aumentara a \$758.

B. Un empleado elegible es aquel que está en la nomina de pago del Empleador en el primer día de cada mes, a condición, sin embargo, que cuando empleados nuevos son contratados y quienes no son miembros de la unidad de negociación, el primer pago se hará en el primer día del primer mes después de los primeros treinta (30) días de empleo del trabajador.

C. Todas las primas adeudadas se pagarán a más tardar en el decimo (10^{mo}) día de cada mes.

D. A partir del 1^{ro} de mayo 2021, debido al enorme aumento en el costo de los beneficios médicos, cada empleado elegible contribuirá \$20.00 por semana; a partir del 1^{ro} de mayo 2022 cada empleado elegible contribuirá \$21.50 por semana; a partir del 1^{ro} de mayo 1 2023 cada empleado elegible será requerido a contribuir \$23.50 por semana para compensar el costo de sus beneficios médicos.

E. El Empleador estará sujeto a las disposiciones del presente Fondo de Seguro y a las acciones de los Fiduciarios para la revisión y/o modificación de las disposiciones de dicho Fondo en todos asuntos, con excepción de las tarifas de contribución, mencionadas anteriormente.

F. El Empleador acuerda, que si en necesario a discreción de los Fiduciarios tomar cualquier medida legal para cobrar las contribuciones mencionadas anteriormente durante el término de este Acuerdo por cualquier motivo, los Fiduciarios pueden cobrar al Empleador, por dichos procedimientos legales, además de las cantidades adeudadas, todos los costos

incurridos en tales actos, y una cantidad razonable por honorarios de abogados, fijados por el tribunal competente.

G. Las partes acuerdan que si durante la vigencia de este Acuerdo, un plan de salud equivalente o mejor puede ser obtenido sin costo adicional para el Empleador, las partes acuerdan cambiar los planes de mutuo acuerdo. El Empleador se compromete a descontar de la nómina de pago del empleado las cantidades necesarias para cubrir el exceso del plan nuevo.

SECCION 22. PLAN OPCIONAL MEDICO/DENTAL—COBERTURA PARA CONYUGE/ DEPENDIENTES

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

SECCION 23. PLAN DE RECETAS MÉDICAS

A. El Empleador contribuirá al Fondo Nacional de Salud Amalgamated para proporcionar beneficios de recetas médicas a los empleados elegibles y sus dependientes. Los requisitos de elegibilidad y el cálculo de dichos pagos deben estar basados en las mismas condiciones del Plan de Seguro Médico actual tal como está dispuesto en la Sección 21-B, C, E y F.

B. Las contribuciones del Empleador al Fondo Nacional de Salud Amalgamated que proporcionan beneficios de recetas médicas bajo la Sección 23, pueden ser usadas para financiar beneficios de seguro de visión bajo la Sección 24. Tal conversión de los dineros de beneficios de recetas médicas puede hacerse solo si es necesario y después de la debida notificación al Empleador.

SECCION 24. CUIDADO DE LA VISION

A partir del 1^{ro} de mayo 2014, el Empleador contribuirá al Fondo Nacional de Salud Amalgamated por mes por empleado elegible para el propósito de proporcionar beneficios del cuidado de la vista de los empleados y sus dependientes. La elegibilidad y el cálculo de dichos pagos deben estar basados en las mismas condiciones del Plan de Seguro Médico actual tal como está dispuesto en la Sección 21-B, C, E y F.

SECCION 25. PLAN DENTAL

A. El Empleador contribuirá al Fondo Nacional de Salud Amalgamated para proporcionar beneficios de seguro dental a los empleados elegibles. Los requisitos de elegibilidad y el cálculo de dichos pagos deben estar basados en las mismas condiciones del Plan de Seguro Médico actual tal como está dispuesto en la Sección 21-B, C, E y F.

B. El Empleador estará sujeto a las disposiciones del presente Fondo de Seguro y a las acciones de los Fiduciarios para la revisión y/o modificación de las disposiciones de dicho Fondo en todos asuntos, con excepción de las tarifas de contribución, mencionadas anteriormente.

SECCION 26. USERRA

El Empleador se compromete a respetar la ley USERRA.

SECCION 27. PLAN DE PENSIONES

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

SECCION 28. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Este procedimiento de quejas será aplicado a todas las controversias entre las partes.

- A. El primer paso será que el empleado ofendido y su supervisor traten de resolver la queja con la ayuda del Representante del Sindicato si así lo solicita el empleado, dentro de una (1) semana del incidente, a excepción de lo indicado en el punto "1" abajo.
- B. Si la reunión en el primer paso no resuelve la queja, esta será entonces presentada por escrito al Sindicato dentro de treinta días del incidente. El Representante del Sindicato y el Gerente de la Planta se reunirán para tratar de resolver la queja.
- C. Si el Gerente de la Planta y el Representante del Sindicato no logran resolver la queja dentro de los treinta (30) días después de la presentación de la queja, esta será presentada Recursos Humanos en un intento de resolver la queja.

Si Recursos Humanos y Representante del Sindicato no logran resolver la queja, esta puede ser sometida al Servicio Federal de Mediación y Conciliación dentro de sesenta (60) días después de la presentación de la queja. En una audiencia informal, el Mediador intentara resolver el asunto, después de la presentación de los argumentos de cada una de las partes

- D. Si la queja no es arreglada en la audiencia con el Mediador, entonces el asunto será sometido a arbitraje dentro de 30 días después de la audiencia con el Mediador. Cuando una queja es sometida al arbitraje, el Empleador y el Sindicato solicitaran conjuntamente una lista de siete (7) árbitros al Servicio Federal de Mediación y Conciliación y alternativamente eliminaran nombres hasta que quede un (1) arbitro solamente.
- E. La decisión del árbitro designado será final y definitiva para ambas partes. En caso de que cualquiera de las partes no acepte tal decisión, entonces la otra parte podría tomar cualquier medida que considere necesaria para obligar el cumplimiento de dicha decisión.
- F. Queda acordado que el costo del árbitro a través del Servicio Federal de Mediación y Conciliación y los costos incidentales añadidos aquí, serán sufragados por partes iguales por el Sindicato y la Compañía.
- G. Queda acordado que los límites de tiempo, como están establecidos en esta cláusula no serán aplicados por una demora ocasionada por la incapacidad razonable por cualquiera de las partes para reunirse dentro de los plazos establecidos

- H. Además, queda acordado que cualquier queja relacionada con salarios, horas extras o asuntos que involucran el pago de los empleados deben ser presentada por escrito dentro de treinta (30) días del acto u omisión que ocasiono la queja y la compensación retroactiva será limitada a tres (3) meses anteriores a la fecha de la presentación.
- I. Mientras se espera la decisión a cualquier asunto planteado a este Procedimiento de Queja, el trabajo continuara acuerdo con las disposiciones de este Acuerdo.

SECTION 29. DISCIPLINA Y DESPIDOS

El Empleador debe avisar a un empleado antes de que él o ella sea despedido, excepto en el caso de falta grave. (Falta grave incluye embriaguez, robo, malversación de fondo, posesión o uso de drogas ilegales o alcohol cerca de los equipos de la Compañía o dentro de sus instalaciones, o las instalaciones de sus clientes, y la violación deliberada de las normas de la Compañía). Una copia de dicho aviso debe ser enviada al Sindicato dentro de 5 días laborales. El Sindicato y la Compañía acuerdan que, para efectos de hacer llegar los informes de asesoramiento, la presentación y respuesta a las quejas, y cualquier otra correspondencia oficial, la comunicación electrónica, tales como correos electrónicos satisfarán los requerimientos de este acuerdo.

Ningún empleado será despedido por mala calidad de producción sin antes haber recibido la debida disciplina progresiva consistente de un proceso de tres pasos: aviso por escrito, suspensión y despido, siempre y cuando el empleado haya recibido asesoramiento verbal eso significa que el gerente ha discutido el asunto con el empleado y una nota se completó y archivo, antes de dicho aviso por escrito. Si ocurre una suspensión, una reunión del Sindicato, la Compañía y el empleado debe tener lugar si es solicitado por cualquier de las partes.

Siempre que sea posible, la disciplina del empleado no debe ser administrada en presencia de otros empleados de la unidad de negocia, a excepción de los casos (i) cuando el empleado solicita un testigo o un representante del Sindicato o (ii) cuando sea razonable para proteger la seguridad personal o la propiedad inmediata del empleado o el Empleador o (iii) cuando otro empleado está presente para el propósito de traducción, con permiso del individuo que está siendo disciplinado. La disciplina será administrada de forma profesional. El asesoramiento formal permanecerá activo por un periodo de doce (12) meses.

SECCION 30. SUCCESORES

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

SECCION 31. CLAUSULA DE SALVEDAD

En el caso de que alguna sección, clausula o estipulación de este Acuerdo sea declarada ilegal por la sentencia final de un tribunal jurídico competente, dicha anulación de dicha sección,

clausula o estipulación no invalidara el resto de las partes de este Acuerdo, y tales partes restantes permanecerán en plena vigencia y efecto mientras dure este Acuerdo.

SECCION 32. PAROS LABORALES

No habrá cierres, huelgas, reducción de trabajo, paros laborales, o interferencia en la producción, incluyendo huelgas de solidaridad, protestas o boicots por ninguna razón durante la vigencia de este Acuerdo.

El Sindicato, sus funcionarios, agentes y miembros acuerdan no autorizar, ratificar, permitir, ayudar, asistir o participar en ninguna huelga, reducción de trabajo, paro laboral o interferencia en la producción, incluyendo huelgas de solidaridad, protestas o boicots por ninguna razón.

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

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

SECCION 33. PERIODOS DE DESCANSO

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

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

Duración del Turno	# de períodos de descanso	Horario de los períodos de descanso
Menos de 3.5 horas	Ningún	N/A
3.5 a 6 horas	Un descanso de 10 minutos	Lo más cercano posible de la mitad de cada período de trabajo como sea posible
Más de 6 horas y hasta y incluyendo	Dos períodos de descanso	Lo más cercano posible de la mitad de cada período de trabajo como

10 horas	de 10 minutos	sea posible
Más de 10 horas y hasta y incluyendo 14 horas	Tres descansos de descanso de 10 minutos	Lo más cercano posible de la mitad de cada período de trabajo como sea posible
Más de 14 horas	Cuatro descansos de 10 minutos	Lo más cercano posible de la mitad de cada período de trabajo como sea posible

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

Períodos de comidas

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

Los gerentes y compañeros de trabajo son responsables de asegurar que los períodos de comidas se planifiquen y tomen apropiadamente en caso de cambios en los horarios de trabajo. Los compañeros de trabajo deben marcar que están fuera durante los períodos de comida, que no son pagados. Los compañeros de trabajo no estarán obligados a realizar ningún trabajo durante los períodos de comida y pueden usar el tiempo a su sola discreción, lo que significa que están totalmente exentos de todo trabajo, trabajo y todas las demás tareas relacionadas con el empleo y son libres de abandonar todas las áreas de trabajo. A los compañeros de trabajo que no tengan acceso a un reloj de tiempo se les proporcionará una hoja de Tiempo del Período de Comidas y se les requiere que registren y firmen con precisión los periodos de comida tomados.

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

Comidas/ Primas de Tiempo de Descanso

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

Responsabilidades de los compañeros de trabajo

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

SECCION 34. DERECHOS DE LA GERENCIA

- A. A excepción de las limitaciones específicas de las disposiciones expresadas en este Acuerdo, la Compañía continuara teniendo el derecho de tomar cualquier medida que considere necesaria en el manejo de su negocio y en la dirección de su fuerza laboral de acuerdo a su criterio, incluyendo pero sin estar limitado a: (a) el derecho a controlar, planear, dirigir, ampliar, cambiar, reducir y poner fin a las operaciones y/o clasificaciones de trabajo; (b) contratar, asignar y transferir empleados; (c) despedir empleados por falta de trabajo o por otras razones; (d) suspender, despedir, o de otra manera disciplinar empleados por causa justa; (e) introducir métodos o instalaciones nuevas o mejoradas; (f) establecer normas y regulaciones razonables para regir a los empleados y la operación de su negocio.
- B. Queda expresamente entendido y acordado que todos los derechos, prerrogativas y privilegios que la Compañía tenía antes de la ejecución de este Acuerdo, a excepción de aquellos que expresamente son rechazados aquí por la Compañía, son expresamente reservados y retenidos por la Compañía y continuaran siendo exclusivos de la Compañía.

SECCION 35. PRODUCTIVIDAD

El Sindicato reconoce que la continuidad de empleos a gran escala con salarios justos solo puede continuar mientras se mantenga un alto nivel de productividad dentro de las operaciones del Empleador. Las partes acuerdan que este resultado depende de la alta calidad de desempeño y eficiencia de cada empleado y el Sindicato se hará cargo de alentar a sus

miembros a conseguir este objetivo. El aumento en la productividad se puede lograr mediante la reducción de daños, el buen cuidado de herramientas y equipos, un mínimo de tiempo perdido, el uso cuidadoso y económico de los suministros y en general una actitud positiva por parte de cada empleado. Una producción eficiente requiere el esfuerzo cooperativo en la búsqueda de maneras fáciles, mejores y más rápidas para realizar las operaciones y la pronta aceptación de que la base de una mayor producción se debe a las mejoras en las operaciones o métodos.

SECCION 36. SALUD Y SEGURIDAD

A. Generalidades

El Empleador hará las disposiciones razonables para garantizar la seguridad y salud de sus empleados durante sus horas de trabajo. El Sindicato se compromete a cooperar con el Empleador para asegurar que todos los supervisores y empleados cumplan con tales normas, reglamentos y prácticas razonables que sean necesarias para proporcionar condiciones de trabajo seguras, sanitarias y saludables.

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

B. Protección contra la Insolación

El Empleador proporcionara un número adecuado de fuentes de agua limpia o botellas con agua fresca y vasos limpios para permitir el acceso fácil a los empleados a tomar agua con frecuencia. El Empleador tomara todas las medidas razonables para reducir la exposición al calor y considerara las recomendaciones propuestas por el Comité de Seguridad y Salud.

C. Salubridad

Los baños deben tener iluminación apropiada, espejos y alfombras y estarán surtidos con todo lo necesario. Los baños deben ser mantenidos libres de obstáculos y mantenerse en condiciones sanitarias. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, el almuerzo y periodos de descanso, a menos que se cierren temporalmente, cuando sea necesario, para hacer reparaciones, limpieza o remodelación. Habrá lavamanos accesibles a los empleados.

D. Protección Contra Agentes Patógenos Transmitidos por la Sangre

a) Equipo Protector

Para los empleados con un potencial alto de exposición ocupacional, tal como el contacto de la piel con sangre u otros materiales potencialmente infecciosos, el Empleador deberá proporcionar equipo de protección personal adecuado. El equipo de protección personal será considerado "adecuado" únicamente si no permite que la sangre u otros materiales potencialmente infecciosos pasen a través o lleguen a la ropa de los empleados, la piel, los ojos, o la boca bajo condiciones normales de uso. El Patrón deberá reparar o reemplazar el equipo de protección personal según sea necesario para mantener su eficacia, sin costo alguno para el empleado, excepto en caso de daño o negligencia intencional. Los guantes desechables (de un solo uso) tales como quirúrgicos o de examen deben ser reemplazados tan pronto como sea posible en

cuanto se contaminen o tan pronto como sea posible si estos se rompen, perforan o cuando su función como barrera está en peligro.

b) Vacunas

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

E. Comité Conjunto de Seguridad y Salud

Un Comité Conjunto de Seguridad y Salud ("el Comité") será establecido por el Empleador y el Sindicato, compuesto por un máximo de tres (3) miembros de la unidad de negociación elegidos por el Sindicato y por un máximo de tres (3) miembros de la gerencia seleccionados por el Empleador. El Comité será organizado para prestar asistencia en la identificación y eliminación de los riesgos potenciales de seguridad en toda la planta. El Gerente General o su representante coordinará las reuniones del Comité, establecerá programas con la participación de los miembros; ayudará con recursos y asistencia técnica; y vigilará de cerca toda la comunicación incluyendo las actas de las reuniones, actividades y recomendaciones del Comité para asegurar la aptitud, la resolución efectiva y el cumplimiento de la leyes, reglamentos y disposiciones de los códigos, políticas y/o procedimientos. Este Comité se reunirá por lo menos una vez al mes y hará un recorrido mensual para inspeccionar la seguridad de la planta. Además, los miembros se familiarizarán con los procesos de producción y las condiciones de trabajo y harán recomendaciones a la gerencia para mejorar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. El Empleador tendrá en cuenta todas las recomendaciones del Comité en buena fe.

F. Entrenamiento y Capacitación en Materia de Seguridad y Salud

El Empleador deberá proporcionar cursos de capacitación relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo como lo requieren los reglamentos Federales, Estatales y locales. Esta capacitación se llevará a cabo a intervalos que cumplan con los reglamentos o normas aplicables.

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

SECCION 37. LITIGIOS

Las partes estipulan que este Acuerdo ha sido celebrado en el Condado de Sacramento y cualquier litigio que involucre este Acuerdo o que surja de dicho Acuerdo será presentado en el Condado de Sacramento.

SECCION 38 COMITE OBRERO-PATRONAL

Se establecerá un Comité Obrero-Patronal. Los miembros permanentes del Comité serán representantes del Sindicato y el Empleador.

Queda acordado y entendido que este Comité actuara en capacidad de asesor únicamente, y no tiene la autoridad para cambiar, modificar o añadir al Acuerdo de Negociación Colectiva, ni ninguna de sus decisiones serán vinculadas a las partes amparadas por este Acuerdo de Negociación Colectiva. Los asuntos que pueden ser discutidos incluyen, pero no están limitados a temas de salud, seguridad y respeto y dignidad.

SECTION 39. DIVERSIDAD ETNICA Y CULTURAL

1. Las partes reconocen que muchos trabajadores recién inmigrados son empleados por la Compañía, y son un elemento vital para el éxito de la Compañía. Mientras que el idioma Ingles es el idioma del lugar de trabajo, la Compañía reconoce el derecho de los empleados a utilizar el idioma de su elección entre ellos.
2. En caso de dificultad para la comunicación con un empleado en particular, a solicitud del empleado, el Empleador proporcionara un traductor escogido por el empleado para facilitar la comunicación, siempre y cuando el individuo se encuentre en las instalaciones al momento de la solicitud.
3. Despido o suspensión de empleados basado en información sobre su estado migratorio.

En el caso de que el Empleador sea obligado legalmente a suspender o despedir un empleado en base a información y/o documentación obtenida con respecto a su estado de inmigración o ciudadanía, el Empleador dará, a cualquier empleado suspendido o despedido después de 180 días de servicio, noventa (90) días; después de ciento ochenta (180) días a un (1) año de servicio, ciento (180) días; después de un (1) año a cinco (5) años de servicio, doscientos setenta (270) días; o después de más de cinco (5) años de servicio, trescientos sesenta y cinco (365) días en que él/ella pueda ser reintegrado al trabajo después de presentar la documentación y/o información que establece su derecho a ser empleado por el Empleador.

A su reincorporación, a cualquier empleado se le concederá la antigüedad que él tenía en la fecha de su suspensión y/o despido. Si el empleado regresa dentro de dos semanas, será colocado en su posición anterior. Si el empleado regresa después de dos semanas, tendrá derecho a cualquier posición abierta, a su elección, para la que está calificado o puede desplazar a un empleado a prueba. Si no hay tales posiciones disponibles, el empleado será declarado empleado despedido temporalmente con todos los derechos de cualquier empleado despedido de acuerdo a su antigüedad.

4. En caso de que el Empleador sea servido con una boleta de búsqueda o detención, debidamente ejecutada, el Empleador tomara las siguientes medidas:

En la medida legalmente posible, el Empleador hará arreglos para que el interrogatorio de los empleados ocurra en un lugar privado dentro del lugar de trabajo.

5. El Empleador concederá ausencias justificadas a los empleados que dan una semana de aviso previo para los siguientes propósitos:

Para asistir a las citas establecidas por el INS, o el Departamento Estado con respecto al estado de inmigración o ciudadanía del empleado, cónyuge, hijos o padres. El Empleador podría solicitar prueba de la cita y prueba de la relación familiar.

- 6 (a) El Empleador no pedirá información o documentos relacionados a su estado migratorio a los trabajadores o solicitantes de empleo, excepto cuando sea requerido por la ley.

(b) El Empleador no podrá divulgar información confidencial relacionada a los empleados a ninguna persona o agencia gubernamental, excepto cuando sea requerido por la ley o en respuesta a la demanda legal de dicha agencia. Información confidencial incluye nombre, dirección y números de seguro social.

(c) En caso de que un agente de ICE demande la entrada a las instalaciones del Empleador o la oportunidad de interrogar, buscar o capturar a una persona o la propiedad de cualquier empleado, entonces el Empleador notificara de inmediato al Sindicato llamando a sus oficinas.

SECCION 40. PRINCIPIOS GENERALES

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

Nuestros principios Generales:

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

Conducimos nuestro negocio con integridad absoluta

Nos concentramos en un alto nivel de contribución y logros.

Combinamos el sentido común con la creatividad para encontrar soluciones.

Confiamos y respetamos a todos los individuos.

SECCION 41. RESPETO Y DIGNIDAD

El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado y representante del Empleador deben ser tratados con respeto y dignidad. El abuso verbal, amenazas y acoso por cualquier empleado o supervisor no serán tolerados. La disciplina de los empleados no se hará en presencia de otros empleados de la unidad de negociación, excepto en los casos de (i) cuando el empleado solicite un testigo o representante sindical o (ii) cuando sea necesario proteger la inmediata seguridad personal o la propiedad de empleados y del Empleador o (iii) cuando otro empleado está presente con propósitos de traducción y con permiso de la persona que recibe la disciplina. La disciplina se administrará de forma profesional. Las disputas entre compañeros de trabajo se abordarán en privado y de manera respetuosa y profesional. Todos los actos de falta de respeto serán sujetos al procedimiento de quejas y arbitraje.

SECCION 42 CONTRIBUCIONES POLITICAS

El Empleador se compromete a deducir y a remitir a la tesorería del Comité de Educación Política (COPE) de Western States Regional Joint Board Local 75, la cantidad especificada para cada semana de trabajo del salario de los empleados que voluntariamente autorizaron dichas contribuciones. Estas transferencias deberán hacerse a más tardar veinte (20) días después del siguiente mes, y estarán acompañadas de una lista de nombres de los empleados de quienes se hicieron tales deducciones y la cantidad deducida de cada empleado.

El Sindicato se compromete a indemnizar y mantener al Empleador libre de cualquier y todos los reclamos, demandas o cualquier otra forma de responsabilidad que surja de las deducciones de dinero del salario de un empleado, para cualquiera de las deducciones mencionadas. El Sindicato asume toda la responsabilidad para la disposición de los dineros deducidos, una vez que hayan sido entregados al Sindicato.

SECCIÓN 43. CAMBIOS EN LA LEY

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

SECCIÓN 44. CLÁUSULA GENERAL DE AHORRO

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

SECCION 45. TERMINOS DEL ACUERDO

Este Acuerdo entre las partes será efectivo el 1^{ro} de mayo 2021 y permanecerá en vigencia hasta el 30 de Abril 2021.

EN FE DE LO CUAL, las partes aquí presentes han firmado en el día y año indicado anteriormente

MISSION LINEN SUPPLY TEXTILE PROCESSORS, SERVICE TRADES, Plants 4700 & 4800, Sacramento, California

Por:

Sean Hearn
Director, Relaciones Laborales , Mission Industries

Fecha

Workers United WSRJB, SEIU Local #75,

Por:

Maria Rivera
Regional Manager

Fecha

ANEXO "A"

Clasificación	5/01/20 actual	5/1/21 \$0.80	12/1/21 \$0.40	5/1/22 \$0.35	5/1/23 Sera Negociado
GRUPO 1 Contador (Extendido); Agitador; Alimentador; Doblador de extendido, Volteador Operador (ligero); Empleado de Fila y Ruta; Doblador, Ropa y accesorios de baño; Operador de Cortinas; Cargador; Descargador; Trabajador de Almacén	14.22	15.02	15.42	15.77	
GRUPO 2 Distribuidor; Jefe de Almidonado Operador de Prensa; Contador de Provisiones; Amontonador; Reparador	14.27	15.07	15.47	15.82	
GRUPO 3					
Marcador y Distribuidor	14.31	15.11	15.51	15.86	
Jefe de Lavandería y/o Jefe de Lavandería Industrial	15.22	16.02	16.42	16.77	
<i>Jefe de Marcador</i>	14.45	15.25	15.65	16.00	
*Jefe de Distribución	14.45	15.25	15.65	16.00	
Ayudante de Lavandería	14.67	15.47	15.87	16.22	
Operador de Volteadora (Pesada)	14.70	15.50	15.90	16.25	
Empleado de Servicio (alguien que limpia, barre y limpia la maquinaria)	14.40	15.20	15.60	16.95	
Operador de Prensa Industrial	14.12	14.92	15.32	15.67	

Todos los aumentos serán para toda la Compañía

(1^o de mayo 2021...\$0.80/hora. A partir del 1^o de diciembre 2021...\$0.40/hora. A partir del 1^o de mayo 2022...\$0.35/hora). 1^o de mayo 2023... habrán negociaciones).

*Nota: La posición de jefe de Distribución solamente será llenada cuando hay departamentos separados para distribución y marcado, y un empleado diferente está encargado de cada departamento.

*Plant #48 Solamente: Nueva clasificación.
Alimentador Primario / Alimentador Final. Tarifa base, efectiva el 5/1/2021, \$14.77

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

APRENDICES

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

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

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