

ACUERDO

ENTRE

Workers United

WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD

LOCAL 75

Y

MISSION LINEN SUPPLY & UNIFORM SERVICES

CMF PLANTA #8400

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>Artículo</u>	<u>Títulos</u>	<u>Página</u>
	Acuerdo	3
1	Reconocimiento	3
2	Afiliación al Sindicato	3
3	Horario de Trabajo	5
4	Periodos Intermitentes de Inactividad	6
5	Horas Extras	7
6	Salarios	8
7	Aprendices	8
8	Días Festivos	9
9	Vacaciones	9
10	Representantes del Sindicato	11
11	Antigüedad	11
12	Permiso de Ausentismo	13
13	Permiso por Enfermedad Pagado	14
14	Permiso por Duelo/Luto	15
15	No Discriminación	15
16	Caridades	15
17	Uniformes	16
18	Normas de Trabajo	16
19	Tablero de Anuncios	16
20	Registros de Tiempo	16
21	Planes de Seguro de Salud	17
22	USERRA (por sus siglas en Ingles)	18
23	Plan de Pensiones	18
24	Procedimiento de Quejas	19
25	Disciplina y Despidos	20
26	Sucesores	20
27	Cláusula de Salvedad	20
28	Paros Laborales/Huelgas	21
29	Periodos de Descanso	21
30	Derechos de la Gerencia	23
31	Productividad	23
32	Salud y Seguridad	24
33	Litigación	25
34	Comité Obrero/Patronal	26
35	Diversidad Etnica y Cultural	26
36	Guía de Principios	27
37	Respeto y Dignidad	27
38	Comité de Política (COPE por sus siglas en Ingles)	27
39	Cambios En La Ley	28
40	Clausula de Salvaguarda	28
41	Términos del Acuerdo	29
	Anexo A – Salarios	30

ACUERDO

Este Acuerdo, hecho y registrado el 1^{ro} de Mayo, 2021 por y entre MISSION LINEN SUPPLY & Uniform Services, CMF PLANTA 8400 de Sacramento, California, de aquí en adelante conocido como el “Empleador”, y Workers United, Junta Directiva de los Estados Occidentales LOCAL #75 de Sacramento, California, de aquí en adelante conocido como el “Sindicato”.

EXPONEN:

SECCION 1. RECONOCIMIENTO

A. El Patrón reconoce al Sindicato como al único agente de negociación colectiva para los empleados del Empleador con respecto a tarifas de pagos, horarios de trabajo y condiciones de empleo para todos los empleados de la Unidad de Negociación. Los choferes, oficinistas, vendedores, ingenieros, superintendentes, capataces y supervisoras con capacidad para contratar o despedir, y dueños (que no sean más de 2) están excluidos del reconocimiento anterior. Todas las referencias a genero serán neutrales a través de este acuerdo.

B. Los empleados no amparados por este Acuerdo no podrán realizar trabajos que son designados a los empleados de la Unidad de Negociación, a excepción de: 1) Cuando estén dando instrucciones a empleados nuevos; 2) En caso de que no haya empleado disponibles; 3) Durante el mal funcionamiento de la maquinaria y/o planta.

SECCION 2. AFILIACION AL SINDICATO

A. La afiliación al Sindicato es una condición de empleo en el trigésimo primer (31^{er}) día o después de fecha de contratación o en la fecha de vigencia de este Acuerdo, lo que sea más reciente, y permanecer como miembros del Sindicato en buenos términos también será una condición de empleo. Los empleados nuevos, quienes no son miembros del Sindicato, completaran su membresía dentro de los primeros treinta y un (31) días a partir de la fecha de contratación.

B. Cuando empleados nuevos o adicionales sean necesitados por el Empleador, el Empleador avisara primero al Sindicato el número y de la clasificación de los empleados necesitados con el fin de ser entrevistados. El Sindicato informara al Empleador, dentro de dos horas, si hay alguien disponible para ser enviado a 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, a solicitud del Empleador, tendrá 24 horas a partir de la fecha y hora que la llamada del Empleador fue recibida, para presentarse en el lugar de trabajo.

C. La selección de los candidatos referidos a trabajos por el Sindicato se hará en base no discriminatoria y no será basada o de ninguna manera afectada por ser o no miembros del Sindicato, estatutos, reglamentos, provisiones constitucionales o de ningún otro aspecto 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 a aceptar a dichos candidatos. El Sindicato al referir candidatos y el Empleador en contratar empleados darán preferencia de empleo a los solicitantes empleados previamente en esta industria en el área local en la que ellos soliciten trabajos.

E. El Empleador acuerda informar al Sindicato por escrito, en formularios proporcionados 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 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 los miembros que han autorizado la deducción de nómina y proporcionará al Empleador la verificación de que la deducción de nómina y / o las contribuciones de COPE han sido autorizadas por el empleado solo en caso de que surja una pregunta sobre el estado de membresía de un empleado.

F. El Empleador también acuerda que, previo aviso por escrito del Sindicato, cualquier empleado que no está en buenos términos con el Sindicato, de acuerdo a esta sección, será 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 de este Acuerdo publicaran una copia de esta Sección y cualquier otra disposición relacionada a este tema, en lugares donde avisos a los empleados y candidatos a empleos son publicados habitualmente.

H. El Empleador deducirá las cuotas sindicales, adeudadas al Sindicato, mensualmente del primer cheque del mes y cada mes de allí en adelante de cada empleado amparado por este Acuerdo. 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 los empleados a quienes el Empleador hará las deducciones, en o antes del primero de cada mes. El Empleador hará dichas deducciones de acuerdo con tal lista teniendo en cuenta que los empleados mencionados allí han estado trabajando para el Empleador el último día del mes anterior y aun mas, teniendo en cuenta que el Sindicato haya obtenido y proporcionado al Empleador la autorización, por escrito de los empleados, para tales deducciones.

I. El Sindicato indemnizará y mantendrá al Empleador libre de daños en su contra por cualquier y todos los reclamos, demandas, juicios o alguna otra forma de responsabilidad de cualquier clase puedan resultar a razón de las medidas tomada para hacer cumplir esta Sección #2.

J. Esta entendido y acordado que el derecho a despidos será a la discreción absoluta del Empleador teniendo en cuenta que este no despida o de alguna manera discrimine en contra de cualquier empleado por su afiliación al Sindicato o sus actividades sindicales, siempre y cuando estas no

interfieran con el trabajo regular del empleado. Si algún empleado piensa que él o ella han sido despedidos injustamente, el empleado podrá 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 con 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 2:00 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 2:00 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.

B. La semana laboral. Cuarenta (40) horas, consistiendo en cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas, formaran la semana regular de trabajo con excepción de lo previsto en el párrafo C abajo mencionado. A todos los empleados se les concederá dos (2) días consecutivos libres sin importar el turno de trabajo.

El Empleador podría instalar la 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 propias (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 la circunstancias más allá del control del Empleador, tales como mal funcionamiento de la planta, emergencia de salud 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. El Empleador acuerda garantizar al primer turno, tal como está mencionado previamente en la Sección A, una semana laboral garantiza de treinta-dos (32) horas, con la opción de reanudar las discusiones de aumentar las horas después de un año.

H. El Empleador acuerda emplear no más de un (1) empleado de tiempo parcial por cada cinco (5) empleados de un turno completo. El Empleador enviara por correo electrónico (e-mail) cada mes al Representante designado del Sindicato los nombres y trabajos ocupados por los empleados de tiempo parcial. Cualquier empleado de tiempo parcial no reportado será considerado como empleado de tiempo completo.

I. La selección de los empleados para trabajar horas extras se hará utilizando la antigüedad dentro del departamento en donde se trabajarán las horas extras. El empleado con más senioria en el departamento se le dará la primera opción para negar el trabajar horas extras. Si ningun empleado se da de voluntario para trabajar sobretiempo, se asignarán por orden de antigüedad inverso.

J. En caso de que el empleador decide implementar un nuevo horario, 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 que empiecen a trabajar.

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 es que no hay voluntarios.

SECCION 5. HORAS EXTRAS

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

1. 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°) 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°) día de trabajo, con excepción de lo anotado en Sección 3-C mencionada arriba.

B. Las horas extras serán pagadas al doble (2) de la tarifa regular de pago a todos los empleados amparados por este Acuerdo si estos realizan trabajo en el séptimo (7^{mo}) día consecutivo. Los Domingos son parte de la semana regular de trabajo y 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 este y del cual forma parte de ahora en adelante.

B. Los salarios serán calculados en base a horas y serán pagados, si es posible, 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 adopción de este Acuerdo. 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. Pago por trabajo en condiciones 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 el negocio se considere esencial.

SECCION 7. APRENDICES

A. Un Aprendiz es una persona que está siendo entrenada para trabajos CFM y quien no a 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 a la escala de pagos que figura en el Anexo “A” (Aprendices). Una persona que se contrata 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. Se reconocerán los siguientes días festivos como días festivos pagados a ocho (8) veces el valor de la tarifa regular de pago del empleado, independientemente del día de la semana que estos caigan. A los empleados que trabajan "4-10" horas por día, se les pagara diez (10) veces el valor de la tarifa regular de pago de los empleados independientemente del día de la semana que estos caigan: Año Nuevo, Día de los Presidentes, Día del Soldado Caído (el cuarto Lunes de Mayo), Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Navidad y un (1) Día Personal. El Día Personal tiene que ser programado con dos (2) semanas de anticipación por acuerdo mutuo.

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 días 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 días flotantes.

B. Los empleados deben de haber estado en la nómina de pago del Empleador por un periodo de treinta (30) días antes del día festivo. Todos los empleados regulares deberán trabajar tres (3) días regulares programados antes o después del día festivo pagado. Estos no incluirán un Sábado o un Domingo. Si un empleado regular esta fuera del trabajo debido a una enfermedad autentico o por otras razones incluyendo vacaciones aprobado por el empleador, se pagará a dicho empleado para el dia festivo.

C. Cuando uno de los días festivos mencionados arriba cae en sábado, este puede ser observado el viernes anterior. Si el día festivo cae en domingo, éste será observado el lunes siguiente.

SECCION 9. VACACIONES

A. Empleados de tiempo completo empiezan ganando beneficios de vacaciones desde la fecha de empleo. El beneficio se basa en servicio continuo con la compania y éstos se acumulan semanalmente a una cantidad de acuerdo con los siguientes intervalos de aniversario:

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

Los empleados podrán tomar vacaciones después de su primer año completo de servicio. Después del primer año completo de servicio, vacaciones pueden ser tomadas basada sobre el

número real de horas actualmente disponibles; sin embargo, el empleado no podrá utilizar más horas de vacaciones que lo que es actualmente acumulado. Vacaciones se pagarán en la tarifa por hora del empleado veces el número de horas que se utiliza para las vacaciones. La máxima acumulación de vacaciones es 1.75 veces el empleado anual, después de lo cual no se acumularán vacaciones hasta que se reduzca el saldo.

Una respuesta por escrito se dará dentro de 5 cinco días de trabajo a solicitud del empleado para vacaciones.

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, excepto por falta grave (embriaguez, robo, desfalco, posesión de drogas o alcohol cerca del equipo o dentro de las instalaciones de la Compañía, o dentro locales de sus clientes, o deliberadamente viole las reglas publicadas de la Compañía) 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 la solicitud del empleado no es de 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. Sin embargo, si el empleado exige las vacaciones al mismo tiempo de que un día festivo pagado previsto en este documento, ocurre durante dicho periodo de vacaciones, este no tendrá derecho a pago por dicho día festivo.

Si un empleado desea tomar sus vacaciones en conjunto con su día personal pagado, estas tendrán que ser aprobadas por el Empleador.

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

G. El máximo de vacaciones acumuladas en los libros será de 1.5 veces de la tasa de acumulación anual del empleado. Las vacaciones acumuladas antes de esta fecha serán concedidas.

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 el desempeño de los asuntos del Sindicato. Además, se acuerda que toda discusión entre empleados y Representante Sindical llevará a cabo fuera del área de producción de tal manera que no interrumpa el funcionamiento normal del negocio del Empleador; sin embargo, él/ella notificará a la oficina, con suficiente tiempo de anticipación (24 horas laborables), de su intención de visitar la planta y tendrá acceso para revisar tarjetas de tiempo y cheques por trabajos realizados por cualquier empleado de la unidad de negociación. Tales visitas no interrumpirán la producción. El representante, cuando sea posible, 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. Los representantes sindicales que se reúnan con los empleados en el área de descanso o comedor durante los períodos de almuerzo no están obligados a dar aviso previo, pero aún deben registrarse al ingresar.

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

B. Se acuerda 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. Al delegado (s) se le permitirá tomar las solicitudes de los empleados nuevos para membrecía al Sindicato, 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 de negociación recién contratados asistan a una orientación sindical en las instalaciones de la Compañía, dentro de las dos (2) semanas posteriores a la fecha de contratación de cada nuevo empleado. Dicha orientación se programará en consulta con el/la Representante Sindical y el/la Delegado Sindical.

C. El Empleador deberá recibir por escrito los nombres de dichos Representantes y estos 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 re 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, promociones, traslados y selección de vacaciones.

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

B. Aplicación de la Antigüedad. Esta entendido y acordado que, la antigüedad en ~~la planta~~ cada planta del Empleador será basado en la fecha de contratación del empleado o la asignación a esa planta como registrado por nómina. Cuando surgen preguntas en cuanto a la aplicación de la antigüedad cuando se contratan dos o más empleados en el mismo día, el empleado con el número de personal superior se considerará de menos señoría. En el caso de una reducción de la fuerza laboral debido a falta de trabajo, incluso del bajo de horas el último empleado contratado en el departamento será el primero en ser despedido; y en la reintegración, el último empleado despedido será el primero en ser llamado a trabajar y así sucesivamente hasta que todos los empleados hayan regresado. En el caso de despidos debido a falta de trabajo o en la reintegración de los empleados despedidos, el tiempo de servicio y la capacidad para realizar el trabajo será tomado en cuenta. Si la capacidad y la aptitud física para realizar el trabajo son relativamente iguales, entonces la antigüedad tendrá prioridad. 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. Fallo de reportarse a trabajar dentro de cinco (5) días cuando ha sido llamado y notificado por escrito por medio de correo certificado, al último domicilio del empleado.
4. Despidos y permisos por enfermedades no relacionadas al trabajo por más de seis (6) meses o (180 días)
5. Falta de informe sin ponerse en contacto con un administrador durante tres días consecutivos. Si la razón es debido a la imposibilidad física o por una buena causa, un empleado terminado puede ser reanudado y antigüedad restaurada. Conflictos que se presentan en esta sección están sujetos al procedimiento de queja.

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, 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 del empleado despedido, el trabajador despedido puede desplazar al empleado de menor antigüedad en la clasificación en la que el empleado tiene la experiencia y la capacidad probada para desempeñar las funciones debido a su experiencia previa en la industria. El límite para el número de empleados desplazados en el proceso será la primera persona que fue desplazada por el empleado despedido y una persona más, siempre y cuando tres de los empleados involucrados en el proceso cumplan con requerimientos establecidos. A un empleado se le concederá un periodo de prueba de dos (2) semanas en el que

realizará las funciones nuevas de acuerdo con las normas del trabajo y 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 publicará 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, llenará 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 regresará 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 para trabajar por un doctor, 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. 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. PERMISO POR ENFERMEDAD PAGADO

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

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

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

Los empleados son responsables de otorgar preaviso cuando estén ausentes del trabajo. La Compañía proporcionará dos (2) números de teléfonos, uno principal y otro secundario, 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 secundario. Si el empleado no puede comunicarse con un supervisor en el número secundario, 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 secundario, que estarán publicados en la planta. Ninguna otra forma de notificación será aceptada. Falta de proveer notificación con anticipación, excepto cuando dicha notificación no es posible debido a la incapacidad física, puede resultar en negación de pago por enfermedad y posible acción correctiva. El empleador se compromete a cumplir con cualquier de las leyes del Estado o Federales de pago de enfermedad, ausencias por asistir a un evento escolar, discapacidad por embarazo y ausencia médicas o familiares.

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 un banco completo 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 de un banco completo, se le pagará de acuerdo a las horas actuales en la clasificación de trabajo por esos días de ausencia, hasta un máximo de ocho (8) horas.

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

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); (b) Esta disposición no se aplicara 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 hasta tres (3) días de permiso sin goce de sueldo en el caso de una muerte en la familia cercana.

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

SECCION 15. NO DISCRIMINACION

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

SECCION 17. UNIFORMES

Si el Empleador requiere que un empleado use un uniforme o un tipo específico de ropa, incluyendo zapatos específicos para hacer el trabajo, Empleador suministrara dichas prendas y el lavado y limpieza de las mismas sin costo para el empleado. A los empleados recién contratados se les proporcionarán uniformes después de 90 días de empleo. Prendas siempre vendrá de las que

tiene la empresa y en buen estado. Toda la otra ropa usada por el empleado, pero no es obligatorio el empleador debe cumplir con las normas de seguridad.

SECCION 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 marcadas, estas tendrán que ser usadas 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, 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. Talones de pago incluirá toda la información requerida por la ley estatal y Federal.

SECCION 21. PLANES DE SEGURO DE SALUD

A partir del 1^o de Mayo 2014, los empleados serán transferidos al Fondo Nacional de Salud Amalgamated.

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 2019, ésta contribucion aumentara a \$758.00.

B. Un empleado elegible es aquel que esta en la nomina de pago del Empleador en el primer dia 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 hara en el primer dia del primer mes despues de los primeros treinta (30) dias de empleo del trabajador.

C. Todas las primas adeudadas se pagaran a mas tardar en el decimo (10^{mo}) dia de cada mes..

D. A partir del 1^{ro} de Mayo 2021, debido al enorme aumento en el costo de los beneficios medicos, cada empleado elegible contribuira \$20.00 por semana; a partir del 1^{ro} de Mayo 2022 cada empleado elegible contribuirá employee \$21.50 por semana; a partir del 1^{ro} de Mayo 1 2023 cada empleado elegible contribuirá \$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 nomina de pago del empleado las cantidades necesarias para cubrir el exceso del plan nuevo.

H. PLAN OPCIONAL MEDICO/DENTAL—COBERTURA 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.

I. PLAN DE RECETAS MEDICAS

1. El Empleador contribuirá al Fondo Nacional de Salud Amalgamated para proporcionar beneficios de recetas médicas 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.

2. Las contribuciones del Empleador al Fondo Nacional de Salud Amalgamated que proporcionan beneficios de recetas médicas bajo la Sección 21-I, pueden ser usadas para financiar beneficios de seguro de visión bajo la Sección 21-J. Tal conversión de los dineros de beneficios de recetas médicas puede hacerse solo si es necesario y después de la debida notificación al Empleador.

J. CUIDADO DE LA VISTA

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. 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.

K. DENTAL PLAN

1. 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.

SECCION 22. USERRA

El Empleador se compromete a respetar la ley USERRA

SECTION 23. PLAN DE PENSIONES

A. Valor de las Contribuciones. El Patrón se compromete a contribuir al Fondo Nacional de Pensiones la suma de cincuenta y un dólares y noventa centavos (\$51.90) por mes por empleado elegible en el momento de la ratificación de este Acuerdo.

A partir del 1^{ro} de Mayo 2014, el valor de las contribuciones se mantendrá en una cantidad igual a cincuenta y un dólares y noventa centavos (\$51.90) por mes por empleado elegible.

A partir del 1^{ro} de Mayo 2015, el valor de las contribuciones aumentara a sesenta y dólares y cincuenta y cinco centavos (\$60.55) por mes por empleado elegible.

B. Un empleado eligible as aquel quien seta en la nomina de Pago del Impleader end el primer die de coda mess, a condition, sin embargo, queen cuando empleados nuevos son contratados y quienes no son miembros de la unidad de negociacion, el primer pago se hara en el primer dia del primer mes despues de los primeros treinta (30) dias de empleo del trabajador.

C. Todas las primas adeudadas serán pagadas a más tardar el décimo (10^{mo}) día de cada mes.

D. Fondo Fiduciario. El Empleador estará sujeto a las disposiciones que actualmente existen en el Fondo Nacional de Pensiones y a las acciones de los Fiduciarios en la revisión y/o modificación las provisiones de dicho Fondo en todos sus asuntos con excepción de las contribuciones cubiertas arriba.

Pagos Adeudados. El Empleador acuerda, si es necesario, en la discreción de los Fiduciarios, tomar todas las medidas legales para cobrar las contribuciones arriba mencionadas, por cualquier motivo, durante el término de este Acuerdo, El Sindicato podría cobrar al Empleador, en cualquier procedimiento jurídico además de las cantidades adeudadas, los gastos incurridos en tales actos, y una cantidad razonable por honorarios de abogados fijados por el tribunal competente.

SECCION 24. 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 "I" 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 al Gerente Regional de Recursos Humanos en un intento de resolver la queja.
- D. Si el Gerente Regional de Recursos Humanos y el 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 parte.
- E. 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.
- F. 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.
- G. 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.
- H. 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.
- I. Además queda acordado que cualquier queja relacionada con salarios, horas extras o asuntos que involucren 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.

J. Mientras se espera la decisión a cualquier cuestión planteada a este Procedimiento de Queja, el trabajo continuara de acuerdo con las disposiciones de este Acuerdo.

SECCION 25. DISCIPLINA Y DESPIDOS

The Employer must give notice to an employee before discharging him or her, except in the case of gross misconduct. (Gross misconduct includes drunkenness, theft, embezzlement, illegal drug or alcohol possession or use on Company equipment or premises, or customer premises, and deliberate violation of Company rules.) A copy of such warning notice shall be forwarded to the Union within 5 working days. The Union and the Company agree that for the purposes of forwarding counseling reports, filing and responding to grievances, and other official correspondence, electronic communication such as e-mails satisfy the requirement of this contract.

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 apropiado meaning el administrador ha discutido el tema con el empleado y se puso una nota en el archivo, antes de dicho aviso por escrito. Si ocurre un despido, una reunión del Sindicato, la Compañía y el empleado debe tener lugar, si se pide por el empleado o empleador.

Siempre que sea posible, la disciplina de los empleados 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 inmediata o la propiedad 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.

SECTION 26. SUCESORES

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 27. CLAUSULA DE SALVEDAD

En el caso de que cualquier sección, clausulas 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 28. PAROS LABORALES

No habrá cierres, huelgas, reducción de trabajo, paros laborales, interferencia en la producción, incluyendo huelgas de solidaridad 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 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, piquetes o boicots, el Sindicato se compromete a usar todos los medios a su disposición para repudiar, prevenir y poner fin a tal acción no autorizada y mantener las operaciones en su totalidad.

No obstante lo anterior, los empleados pueden respetar las líneas de piquetes 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 29. PERIODOS DE DESCANSO

Cada empleado tendrá derecho a un periodo de descanso de diez (10) minutos pagados por cada cuatro horas de trabajo. El periodo de descanso, en la medida posible, será en la mitad de cada periodo de trabajo. Si un empleado completa su día de trabajo entre la cuarta y sexta hora, él/ella tendrá derecho a un segundo periodo de descanso de diez (10) minutos pagado por el día. A ningún empleado se le exigirá trabajar por más de tres (3) horas continuas sin un periodo de descanso de diez (10) minutos.

SECCION 30. COMIDAS Y DESCANSO

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

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

Horas de Turno	# de Descansos	Tiempo para Descanso
Menos de 3.5 horas	Ninguno	N/A
3.5 a 6 horas	Un descanso de 10 minutos	Lo mas cercas a la mitad del horario de trabajo posible

Mas de 6 horas hasta y incluyendo hasta 10 horas	Dos descansos de 10 minutos cada uno	Lo mas cercas a la mitad del horario de trabajo posible
Mas de 10 horas hasta y incluyendo hasta 14 horas	Tres descansos de 10 minutos cada uno	Lo mas cercas a la mitad del horario de trabajo posible
Mas de 14 horas	Cuatro descansos de 10 minutos cada uno	Lo mas cercas a la mitad del horario de trabajo posible

Durante los períodos de descanso, los empleados están totalmente libres de mano de obra, trabajo o cualquier otra tarea relacionada con el empleo. Empleados no estar "de guardia" o sujetos a cualquier control por Mission durante sus períodos de descanso. Si un descanso es interrumpido o si un empleado es incapaz de tomar un descanso necesario, el empleado informará inmediatamente a su supervisor inmediato o el Departamento de recursos humanos y todos los esfuerzos se harán para reprogramar el descanso.

Periodo de Comer

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

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

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

Comida/Descanso Período Primas

A menos que los empleados están exentos de los requisitos legales aplicables, Mission Linen paga comida y períodos de descansos primas según lo requerido por la ley aplicable. No exentos

compañeros que no disponen de un periodo de comida conforme a esta política, o que son no relevados de deber durante lo contrario impide tomar un período ininterrumpido de comida de no menos de 30 minutos, se pagarán por todo tiempo trabajado, más la prima por período aplicable de la comida. Compañeros que no están autorizados y pueden tomar un período de descanso de acuerdo con esta política, o que no relevó de deber o de lo contrario impide tomar un período de descanso ininterrumpido de no menos de 10 minutos, se pagará el período de descanso aplicable Premium.

Responsabilidades de los Trabajadores

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

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

SECTION 30. MANAGEMENT RIGHTS

A. Except as limited by the specific provisions expressed in this Agreement, the Company shall continue to have the right to take any action it deems appropriate in the management of the business and in the direction of its working force in accordance with its judgment, including but not limited to: (a) the right to control, plan, direct, expand, change, reduce and terminate the operations and/or job classifications; (b) to hire, assign and transfer employees; (c) to relieve employees from duty because of lack of work or for other reasons; (d) to suspend, discharge, or otherwise discipline employees for just cause; (e) to introduce any new or improved methods or facilities; (f) to make reasonable rules and regulations to govern employees and for the operation of its business.

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 31. 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 individual 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 32. 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 de 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, salvo en caso de daño intencional o negligencia. 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 anti-cuerpos 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 33. LITIGACION

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 34. 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 será vinculantes 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.

SECCION 35. 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, 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 el/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 como implead 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 INS demande la entrada a las instalaciones del Empleador o la oportunidad de interrogar, buscar o capturar a una persona o de la propiedad de cualquier empleado, entonces el Empleador notificara de inmediato al Sindicato llamando a sus oficinas.

SECCION 36. GUIA DE PRINCIPIOS

La Compañía reafirma su compromiso a las siguientes Guia de Principios incluyéndolos aquí como parte de este Acuerdo:

Nuestros Guia de Principios

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

Manejamos 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 37. RESPETO Y DIGNIDAD

El Patrón 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 delante 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 este 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 38. CONTRIBUCION POLITICA

El Empleador se compromete a deducir y a remitir a la tesorería del Comité de Acción Política de SEIU Local 75 Comité Sobre Educación Política, 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 39. CAMBIOS EN LA LEY

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

SECCIÓN 40. CLAUSULA DE SALVAGUARDIA

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

SECCION 41. 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 2024. Reapertura de negociación de aumentos salarial en el tercer año.

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

MISSION LINEN SUPPLY and Uniform Service CMF Plant 8400, Sacramento, California

By:

Sean Hearn
Director, Employee Relations
Mission Linen Supply

Maria Rivera,
Regional Manager
Workers United, WSRJB, Local 75

Fecha

Fecha

ANEXO "A"

Clasificación	Actual 5/1/20	\$0.80 5/1/21	\$0.40 12/1/21	\$0.35 5/1/22	por deter. 5/1/23
---------------	------------------	------------------	-------------------	------------------	----------------------

GRUPO 1					
Bordado	15.56	16.36	16.76	17.11	

GRUPO 2					
Empleado Util	14.05	14.85	15.25	15.60	

Todos los aumentos serán para toda la Compañía

A partir del 1 ^{ro} de mayo 2021	\$0.80
A partir del 1 ^{ro} de diciembre 2021	\$0.40
A partir del 1 ^{ro} de mayo 2022	\$0.35
A partir del 1 ^{ro} de mayo 2023	Se reunirán las partes para negociar

A todo el personal de mando se le pagara \$.15 por hora más que al resto de los empleados en el departamento en el cual el empleado ha sido designado como 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.

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