

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Entre

**Workers United
Western States Regional Joint Board, SEIU**

Local 75

Y

MISSION LINEN SUPPLY

**LA PLANTA 800
SANTA MARIA, CALIFORNIA**

1 de mayo de 2021 – 30 de Abril, 2024

EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES UNA TRADUCCIÓN DEL INGLÉS AL ESPAÑOL, CON EL FIN DE QUE LOS EMPLEADOS CUBIERTOS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TENGAN ACCESO A SUS CLÁUSULAS. SIN EMBARGO, PARA EFECTOS DE SU INTERPRETACIÓN LEGAL EXACTA Y EN CASO DE DESAVENIENCIAS INTERPRETATIVAS, DEBERÁ RECURRIRSE DIRECTAMENTE AL ORIGINAL EN INGLÉS.

TABLA DE CONTENIDO

<u>Sección</u>	<u>Título</u>	<u>Página</u>
	Hace Constar	3
1	Definiciones	3
2	Jurisdicción	4
3	Afiliación al Sindicato	4
4	Representación Sindical	5
5	Programas de Incentivos	5
6	Disciplina y Despidos	5
7	Beneficios y Condiciones de Empleo Pre Existentes	6
8	Ventilación y Facilidades para Vestirse	6
9	Salud y Seguridad	7
10	Donaciones de Empleados	8
11	Tableros de Anuncios	9
12	Uniformes	9
13	Deducción de Cuotas	9
14	Delegados de Taller (Shop Stewards)	9
15	Periodos de Descanso	10
16	Periodos Intermitentes de Trabajo	12
17	Registro de Reclamo	13
18	Discriminación	13
19	Horarios de Trabajo	13
20	Registro del Tiempo	15
21	Semana de Trabajo Garantizada	16
22	Días de Pago	16
23	Días Festivos	17
24	Vacaciones	19
25	Accidente Industrial o Lastimaduras	20
26	Antigüedad	20
27	Transferencias	22
28	USERRA	22
29	Procedimiento de Quejas	22
30	Huelgas	23
31	Clausula de Salvedad	24
32	Plan Medico y De Seguros	25
33	Plan de Prestaciones de Pago de Medicamentos Recetados	25
34	Plan de Oculista	25
35	Plan Dental	26
36	Pluralidad Racial y Cultural	26
37	Plan de Pensión	27
38	Permiso por Ausencia	27
39	Permiso de Ausencia Pagada por Enfermedad	28

40	Reglas de Trabajo	29
41	Derechos Gerenciales	29
42	Salario	29
43	Permiso de Ausencia por Fallecimiento	30
44	Comité Conjunto Obrero-Patronal	31
45	Principios Rectores	31
46	Respecto y Dignidad	31
47	Contribuciones al Comité de Acción Política (PAC)	32
48	Cambios a Ley	32
49	Clausula General de Ahorro	32
50	Duración del Acuerdo	33
	Tabla "A" Tasas de Salario	34

ACUERDO

Este contrato colectivo de trabajo, realizado y suscrito este primer día de mayo del 2021 por y entre MISSION LINEN SUPPLY, PLANTA 800 – Santa Maria, CA; de ahora en adelante denominadas como el "Patrón" y La SECCION LOCAL 75 del Consejo Conjunto Regional de los Estados Occidentales de Workers United, SEIU de Sacramento, California, de ahora en adelante denominado el "Sindicato", por y a favor de sus trabajadores afiliados empleados por el Patrón.

HACE CONSTAR

CONSIDERADO QUE, que el Patrón y el Sindicato mutuamente deseosos de proporcionar una base para un convenio justo entre el jefe de empleo y los empleados, de establecer condiciones para mantener el servicio del jefe de empleo en alta reputación pública y ayudar a proveer el beneficio general de los dos, los empleados y el empleador, y

CONSIDERADO QUE, que es reconocido y acordado que el manejo de la compañía del jefe de empleo y la dirección de la fuerza laboral seguirá siendo la función del jefe de empleo y el derecho a planear y operar programas de trabajo, producción, distribución, cotización, y servicio es dejado a cargo sola y exclusivamente al jefe de empleo y

CONSIDERADO QUE, es el mutuo deseo e intento de las dos partes de cooperar donde sea posible para que el jefe de empleo pueda operar sus plantas y facilidades con máxima eficiencia y economía y poder dar al público un servicio de gran efectividad y mayor excelencia.

AHORA, POR LO TANTO, se acuerda que:

SECCION 1. DEFINICIONES

A. "Sindicato" como es usado en este significa Workers United, consejo Conjunto Regional de los Estados Occidentales, Local 75 de la cual dentro de su jurisdicción empleados llevan a cabo servicios para el empleador.

B. "Empleados" como es usado en este significa cualquier persona(s) independiente de título o clasificación, empleadas por el jefe de empleo en trabajo de producción y comprometido en el proceso o manejo de mercancía o artículos de cualquier especie incluyendo su cuidado de seguridad para la cuenta de los clientes del jefe de empleo provisto sin embargo que el jefe de empleo tiene el derecho de tener un jefe de producción ventajosamente empleado y utilizar su tiempo para su provecho en cualquier trabajo necesario en cualquier departamento sin que tal jefe de producción se convierta en un miembro del sindicato, siempre y cuando que tal jefe de producción no destituya a un empleado permanente por más de cuatro (4) horas de trabajo en un solo día o en un solo trabajo.

SECCIÓN 2. JURISDICCION

A. El Jefe de Empleo reconoce al Sindicato como su único agente de convenios colectivos para sus Empleados comprometidos en trabajo de Producción y las provisiones de este acuerdo deberán aplicarse a todos dichos empleados de Producción. El término “empleado de producción” como se usa aquí, significa todas las personas independiente de titulo, clasificación, u otra ocupación comprometidos en cualquier trabajo en el proceso o manejo de mercancía o artículos de cualquier clase para la cuenta del de los clientes del jefe de empleo. Cualquier referencia a genero en este acuerdo será neutral.

B. El Jefe de Empleo acuerda no entrar a ningún acuerdo individual concerniente a horas, salarios, o condiciones de empleo con cualquier empleado cubierto por este a menos que dicho acuerdo haya sido aprobado por el sindicato.

C. Los empleados que no son parte de la unidad de negociación, no realizarán el trabajo reconocido por los empleados de la unidad negociadora, excepto: 1) Al instruir a los nuevos empleados; 2) Casos de falta de disponibilidad del empleado; 3) Durante la avería de la maquinaria y/o la planta.

SECCIÓN 3. AFILIACIÓN AL SINDICATO

A. Cuando sea que el Patrón necesite empleados nuevos o adicionales, deberá notificar al Sindicato el número de empleados o clasificaciones que se necesitan, con el fin de que sean entrevistados

B. El Patrón acepta notificar al Sindicato por escrito de todos los empleados nuevos, y en un plazo de quince (15) días a partir de la fecha de contratación, informando al Sindicato el nombre del empleado, domicilio, número de seguro social y fecha de contratación de cada empleado nuevo.

El Empleador continuará reconociendo la membresía sindical, la deducción de cuotas y las autorizaciones de contribución política voluntaria presentadas al Sindicato en formularios de solicitud de membresía por escrito, también cuando la Compañía haga la transición a la incorporación electrónica, puede aceptar formularios a través de llamadas telefónicas grabadas electrónicamente, autorización de deducción en línea o por cualquier otro medio de indicación de acuerdo permitido por la ley estatal y federal. El Sindicato continuará presentando al Empleador una lista de 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.

C. La afiliación al Sindicato en o después del trigésimo primer (31er) día de empleo o treinta y un (31) días después que se ejecute este acuerdo —lo que ocurra más tarde— y seguirá siendo una condición, de empleo para todos los empleados amparados por este acuerdo. El Empleador también deducirá las tarifas de iniciación y las tarifas y evaluaciones especiales votadas y aprobadas por la Unión (las multas no están incluidas) para todos los empleados.

D. Asimismo, el Patrón acepta que, previo aviso por escrito presentado por el Sindicato, cualquier empleado que no tenga buena vigencia dentro del Sindicato de conformidad con esta Sección, será retirado de la nómina de pago del Patrón en un plazo de siete (7) días después de que sea recibido el dicho aviso.

El Sindicato acuerda indemnizar y eximir al Patrón de cualquier y toda queja, reclamo, demanda o de cualquier otra forma de responsabilización que surja de o en razón de una acción tomada para hacer cumplir esta Sección 3. En el evento, que igual sucede por actuación del Patrón, el Patrón igualmente indemnizara y eximirá al Sindicato.

E. El Patrón acuerda que no será una violación que un empleado cumpla y apoye los principios del Sindicato.

SECCIÓN 4. REPRESENTANTES SINDICALES

A. Un representante del Sindicato debidamente autorizado tendrá permiso de visitar la planta del Patrón a cualquier hora durante las horas de trabajo, y deberá tener permiso después de un aviso apropiado (24 horas) examinar tarjetas de tiempo y cheques de pago por trabajo hecho por los empleados de la unidad, y firmar nuevos empleados como miembros de la unión durante las horas del trabajo, siempre y cuando el acceso a la planta sea de conformidad con las reglas de la Empresa, y siempre y cuando dichas reglas no interfieran u obstaculicen la conducción de los asuntos sindicales del representante del Sindicato. Por añadidura se acuerda que, todas las conversaciones entre empleados y representante sindical serán conducida afuera del área de producción y de manera que no entre en conflicto con la operación normal del negocio del Patrón. Representante sindical se reunirá con el empleado a horas que no sean de trabajo. Cuando sea necesario y apropiado, otro representante sindical más podrá acompañar al individuo autorizado. Representantes sindicales que se reúnan con empleados en el área de comedor durante horas de almuerzo no se les requiere anunciarse por anticipación pero si deben firmar el libro de visitas.

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.

SECCION 5. PROGRAMAS DE INCENTIVO

Planes de incentivos de que no resulten en reducciones del sueldo básico u otros beneficios podrían ser instalados después de un acuerdo entre en empleador y el sindicato

SECCIÓN 6. DISCIPLINA Y DESPIDOS

A. Se entiende y acuerda que el derecho de despedir resta en la discreción del Empleador, provisto de que el empleador no despedida o de otra manera discriminara en contra de cualquier empleado por su afiliación y actividades de Unión, donde dichas actividades no interfieran con el trabajo ordinario del empleado. Si cualquier empleado siente que él o ella ha sido injustamente despedido, él o ella debe de traer su agravio al procedimiento quejas de la Unión para consideración y determinación final

B. El empleador debe dar por escrito avisos a empleados antes de despidos o disciplina excepto en casos de mala conducta. Mala conducta incluye, pero no está limitada a: robo, desfalco, violación deliberada de reglas de la compañía trayendo o usando drogas ilegales, o alcohol dentro de la planta. Nuevos empleados podrían ser despidos sin noticias alguna durante los primeros noventa (90) días de empleo. Una copia de todos los avisos disciplinarias se enviará a la oficina de Sindicato, dentro de cinco 5 días hábiles. La Unión y la compañía acuerdan que para los propósitos de la expedición asesoramiento informes, presentación y comunicación electrónica como correo electrónico para responder a las quejas y otra correspondencia oficial, cumple con el requisito de este contrato.

C. Cuando un aviso es entregado y hay un representante del sindicato dentro de la planta, el representante deberá estar presente en el momento que el aviso sea entregado al empleado. Una copia del aviso deberá ser enviado al sindicato entre cinco (5) días. La Unión y la compañía acuerdan que para los propósitos de la expedición asesoramiento informes, presentación y comunicación electrónica como correo electrónico para responder a las quejas y otra correspondencia oficial, cumple con el requisito de este contrato.

D Después de haber recibido un segundo aviso dentro de un periodo de seis meses el empleado podría ser suspendido por tres (3) días sin pago o despedido.

E. Ningún empleado podrá ser despedido por bajo rendimiento sin haber recibido antes las adecuadas medidas disciplinarias de modo progresivo, en un proceso de tres pasos: aviso por escrito, suspensión y despido, siempre y cuando el empleado haya recibido la apropiada orientación verbal antes del dicho aviso por escrito. Si ocurre una suspensión, deberá tener lugar una reunión entre el sindicato, la compañía y el empleado.

F. Cuando sea posible, no se administrarán sanciones a los empleados enfrente de otros empleados amparados por la negociación colectiva, excepto en los siguientes casos: i) Cuando el

empleado solicite un testigo o un representante del Sindicato, o ii) cuando sea razonable con el fin de proteger la seguridad inmediata personal o la propiedad de los empleados o del Patrón, o iii) cuando otro empleado esté presente para efectuar la traducción, con permiso del individuo que está recibiendo la medida disciplinaria. Las medidas disciplinarias se administrarán de una manera profesional.

G. Disciplina formal se mantendrá activa por un periodo de doce (12) meses.

SECCION 7. BENEFICIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO PRE EXISTENTES

Ningún empleado deberá sufrir por razones de este convenio una reducción de la tasa de salarios o la pérdida de ningún beneficio o condiciones de trabajo más altas o más favorables que aquellas contenidas en este si tales condiciones existieran antes de haberse firmado este convenio. Este convenio contiene todo los convenios, estipulaciones, y provisiones acordadas por las partes aquí. Ningún agente o representantes de ninguna de las partes tiene la autoridad para hacerlo y las partes no deberán ser obligados o culpables por cualquier representaciones o acuerdo que no se especifique aquí.

SECCION 8. VENTILACION Y FACILIDADES PARA VESTIRSE

El Jefe de Empleo deberá proveer adecuada ventilación en el lugar en donde se desarrolla el trabajo. El deberá proveer facilidades adecuadas para vestirse, las cuales serán sanitarias y confortables.

SECCIÓN 9. SALUD Y SEGURIDAD

A. General

El Patrón tomará medidas razonables para asegurar la seguridad y la salud de sus empleados durante las horas de trabajo. El Sindicato acepta cooperar con el Patrón para asegurar que todos los supervisores y empleados cumplan con las dichas reglas, regulaciones y prácticas razonables tanto como sea necesario para brindar condiciones de trabajo seguras, sanitarias y saludables.

Tanto el Sindicato como el Patrón reconocen que hay obligaciones específicas bajo las normas federales, estatales y locales o pautas, incluyendo aquellas que atienden los conductos peligrosos, apagados y salidas, y agentes patógenos de transmisión sanguínea. Los empleados deberán recibir la información sobre seguridad y salud aplicables.

B. Protección de la tensión por calor:

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

C. Sanitarios:

Los baños deberán disponer de la luz y los espejos adecuados, además de estar equipados con todas las necesidades. Los baños deberán mantenerse libres de objetos amontonados y en condiciones de higiene. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, de almuerzo y de descansos, a menos de que se necesite un cierre temporal para reparaciones, limpieza o remodelación. Las instalaciones para lavarse las manos se harán accesibles para los trabajadores.

D. Protección contra los agentes patógenos de contagio sanguíneo:

- a) Equipo de protección. A los empleados cuyo trabajo implique exposición potencial a la sangre o a otros materiales potencialmente infecciosos a través de, por ejemplo, el contacto con la piel, el Patrón les proporcionará el adecuado equipo de protección personal. Este deberá incluir, aunque no se limita a: guantes, batas, abrigos, cobertura para la cara o máscaras y protección de los ojos. El equipo de protección personal podrá considerarse “apropiado” únicamente si no permite que la sangre o que otra materia potencialmente infecciosa pase o toque la ropa del empleado, su piel, sus ojos o su boca, en condiciones de uso normal. El Patrón deberá reparar o sustituir el equipo de protección personal tanto como sea necesario para conservar su efectividad, sin costo alguno para el empleado, excepto en casos de daño intencional o negligencia. Deberán sustituirse los guantes desechables de una sola aplicación, tales como los guantes para operaciones de hospital o exámenes, en cuanto sea prácticamente posible si se contaminan, en cuanto sea viable si presentan roturas o picaduras, o cuando dejan de ser una barrera.
- b) Vacunas La empresa ofrecerá la serie de vacunas contra la hepatitis B para todos los empleados potencialmente expuestos a la sangre en un plazo de diez (10) días laborables después de su primera asignación, a menos que el empleado haya recibido con anterioridad la serie completa de vacunas contra la hepatitis B, o que la prueba de anticuerpos haya revelado que el empleado es inmune, o que por razones médicas la vacuna se le prohíba al empleado.

E. Comité Conjunto de Salud y Seguridad

El Patrón y el Sindicato establecerán un Comité Conjunto de Salud y Seguridad (en adelante, el “Comité”), el cual estará compuesto por tres (3) miembros seleccionados por el Sindicato entre empleados amparados por el contrato y por hasta tres (3) miembros de la gerencia, seleccionados por el Patrón. El Comité deberá coordinarse para proporcionar ayuda identificando y eliminando los peligros potenciales de seguridad en toda la instalación. El Gerente General o la persona asignada por éste coordinará las asambleas del Comité, pondrá una agenda con las aportaciones de los miembros, ayudará con recursos y asistencia técnica, y se mantendrá al tanto detalladamente de toda la documentación, incluyendo los minutos de duración de las reuniones, las actividades y las recomendaciones del Comité para garantizar que se aplique lo apropiado, que se tomen las resoluciones efectivas y que se cumpla con las leyes, las regulaciones, las disposiciones de códigos, las políticas y/o los procedimientos aplicables. Este Comité se reunirá

por lo menos una vez al mes y hará un recorrido mensual por la planta para revisar la seguridad. Por añadidura, los miembros deberán familiarizarse con los procesos de producción y con las condiciones de trabajo y harán recomendaciones a la gerencia para mejorar la seguridad y la higiene en el centro de trabajo. El Patrón considerará todas las recomendaciones hechas por el Comité de buena fe.

F. Entrenamiento relacionado con Salud y Seguridad

El Patrón proporcionará entrenamiento relacionado con la salud y la seguridad tal como lo exijan las regulaciones federales, estatales y locales. Este entrenamiento se llevará a cabo en intervalos que cumplan con la regulación o el reglamento aplicables.

G. Será obligación de todos los empleados ponerse y/o utilizar el equipo de protección apropiado dispuesto cuando hay un genuino requerimiento de salud y seguridad para que el dicho equipo sea usado y siempre y cuando no haya una genuina razón médica para que el empleado no pueda ponerse ni utilizar el dicho equipo.

H. Un equipo de primeros auxilios deberá conservarse a mano en todo momento, con un abastecimiento completo para el uso de los empleados.

SECCION 10. DONACIONES DE EMPLEADOS

A. Donaciones o contribuciones caritativas o de otra clase, deberán ser voluntarias y cualquier solicitud deberá ser manejada de común acuerdo entre el Jefe de Empleo y el Sindicato.

B. No habrá solicitudes de ninguna clase por ninguna persona u organización dentro de la propiedad del empleador sin el mutuo acuerdo de este y el sindicato como se provee en la Sección A.

SECCION 11. TABLEROS DE ANUNCIO

El Jefe de Empleo está de acuerdo en proveer un tablero de noticias para el uso del Sindicato. Todas las noticias y notas oficiales publicadas por el Sindicato deberán estar en papel membretado del Sindicato.

SECCION 12. UNIFORMES

Si el empleador requiere que un empleado use uniforme o use una ropa especial como una condición de empleo, incluyendo calzado específico, entonces:

1. El Patrón deberá proporcionar tales vestimentas sin costo alguno para que el empleado las use durante las horas de trabajo.

2. El Empleador acuerda lavar y/o limpiar todas las partes de dichos uniformes designados usados por el empleado mientras está de servicio. Empleados recién contratados recibirán uniformes después de 90 días de empleo. Tales prendas provistas provendrán del inventario de la compañía y en buenas condiciones. Toda otra ropa usada por el empleado pero no requerida por el Empleador debe cumplir con los estándares de seguridad.

SECCION 13. DEDUCCION DE CUOTAS

El Jefe de Empleo está de acuerdo de deducir del sueldo de los empleados todas las cuotas de iniciación y cuotas específicas adeudadas al Sindicato una vez recibida una autorización escrita del empleado autorizando dichas deducciones. Dichas deducciones deberán ser enviadas a la oficina del sindicato no más tarde del décimo (10º) día de cada mes.

SECCION 14. DELEGADOS DE TALLER (SHOP STEWARDS)

Esta aquí acordado que el sindicato puede seleccionar un empleado o empleados, el número podría ser terminado por mutuo acuerdo para ser debidamente acreditados representante(s) en cada planta, para ser reconocidos como Delegados de Taller. El empleador debe de recibir por escritos los nombres de los delegados de taller. El(los) delegado(s) de plantel tendrá(n) permiso de tomar de los nuevos empleados sus solicitudes para afiliarse al sindicato, investigar quejas y actuar como representantes sindicales en las reuniones de quejas y en otras reuniones donde esté autorizada la presencia de "representantes sindicales" bajo los términos de este acuerdo. En tales actividades podrán ser asistidos por los representantes autorizados del Sindicato a los que se refiere en la Sección 4.

Orientación Para Nuevos Empleados. La Compañía permitirá que todos los miembros de la Union 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.

SECCIÓN 15. PERIODOS DE DESCANSO

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

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

<u>Duración del Turno</u>	<u>Cuantos períodos de descanso</u>	<u>Tiempos de los períodos de descanso</u>
Menos de 3.5 horas	Ninguno	N/A
3.5 a 6 horas	Un periodo de descanso de 10 minutos	Lo más cercano al medio del período de trabajo que sea posible.
Más de 6 horas y hasta e incluyendo 10 horas	Dos períodos de descanso de 10 minutos	Lo más cerca posible de la mitad de cada período de trabajo como sea posible
Más de 10 horas y hasta e incluyendo 14 horas	Tres descansos de duración de 10 minutos	Lo más cerca posible de la mitad de cada período de trabajo como sea posible
Más de 14 horas	Cuatro descansos de descanso de 10 minutos	Los más cerca posible de la mitad de cada período de trabajo como sea posible

Durante los períodos de descanso, los empleados están completamente libres de trabajo, trabajo o cualquier otra tarea 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 alguna vez se interrumpe el descanso o si un empleado no puede tomar un descanso requerido, el empleado deberá informarlo inmediatamente a su supervisor inmediato o al departamento de Recursos Humanos y se harán todos los esfuerzos para reprogramar el descanso.

Periodos de comida

Mission Linen no empleará a un empleado por un período de trabajo de cinco o más horas por día sin proporcionar al empleado un período de comida de no menos de 30 minutos, excepto que si el período total de trabajo por día del empleado no es más de seis horas, se puede renunciar a tomar el período de comida por mutuo consentimiento tanto de Mission Linen como del empleado. Mission Linen no empleará a un empleado por un período de trabajo de diez o más horas por 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 más de 12 horas, puede renunciar al segundo período de comida por consentimiento mutuo de Mission Linen y el empleado solo si no renuncio al primer período de comida. Se les puede solicitar a los empleados que documenten la renuncia a los períodos de comida por escrito.

Los gerentes y compañeros de trabajo son responsables de garantizar que los períodos de comidas se planifiquen y se tomen de forma adecuada en caso de cambios en los horarios de

trabajo. Los compañeros de trabajo deben marcar para períodos de comida, los que no son pagados. No se requerirá que los compañeros de trabajo realicen ningún trabajo durante los períodos de comidas y pueden usar el tiempo a su entera discreción, lo que significa que están completamente exentos de toda labor, trabajo y todos los demás deberes relacionados con el empleo y pueden irse de todas las áreas de trabajo. A los compañeros de trabajo que no tienen acceso a un reloj de tiempo se les proporcionará una hoja de Horario del período de comidas y se les exige que registren y firmen con precisión los períodos 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 un período de comida se interrumpe o si un empleado no puede tomar un período de comida requerido, el empleado deberá informarlo inmediatamente a su supervisor inmediato o al departamento de Recursos Humanos y se harán todos los esfuerzos para reprogramar el período de comida, si es posible.

Primas del período de comidas/descanso

A menos que los empleados estén exentos de los requisitos legales aplicables, Mission Linen paga las primas del período de comida y descanso según lo exige la ley aplicable. Los Colaboradores no exentos a quienes no se les proporciona un período de comida de acuerdo con esta política, o que no son relevados de su deber durante o de lo contrario se les impide tomar un período ininterrumpido de comida de no menos de 30 minutos, serán pagados por todo el tiempo trabajado, más la prima del período de comidas aplicable. Los compañeros de trabajo que no están autorizados y permitidos a tomar un período de descanso de acuerdo con esta póliza, o que no son relevados de su deber o se les impide tomar un período de descanso ininterrumpido de no menos de 10 minutos, se les pagará la prima del período de descanso aplicable.

Responsabilidades del compañero de trabajo

Se espera que los compañeros 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 deberán notificar a su supervisor antes de la comida o el período de descanso, o tan pronto como sea capaz de hacerlo. Cualquier compañero de trabajo que no pueda tomar comidas o períodos de descanso de acuerdo con esta política debe notificar inmediatamente a la gerencia, y debe presentar un formulario de Discrepancia para Período de Comida/Descanso para que se pague la prima apropiada, 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 de cualquier inhabilidad de tomar comidas o períodos de descanso, se puede exponer a los compañeros a medidas disciplinarias.

SECCIÓN 16. PERÍODOS INTERMITENTES DE TRABAJO

A. Todo empleado instruido a reportarse a trabajar y quien así lo hiciera de Lunes a Domingo deberá ser garantizado cuatro (4) horas de trabajo o ser pagados por las mismas. Sin embargo, si debido a una avería repentina ningún trabajador trabajara entonces solamente dos (2) de pago a salario regular como pago de haberse presentado.

Avería repentina será definida como inhabilidad de un jefe de empleo operar su planta por causa de alguna condición fuera del control del empleador, tal como pero sin estar limitado a, un acto de dios, emergencia publica declarada por un entidad gubernamental, escasez de combustible o energía, inundaciones, terremoto, mal funcionamiento del equipo más allá del control del empleador u otras causas similares. Este párrafo deberá aplicarse solamente al departamento individual cuando solamente una porción de las operaciones estas afectadas.

B. En caso de una crisis de emergía donde las compañías de servicios publicas locales pongan en rigor un cese voluntario durante periodo específicos del día, el jefe de empleo y el sindicato estarán mutuamente de acuerdo en programar turnos opcionales o alternados para cumplir con dichas emergencias.

C. No habrá periodos intermitentes de desempleo durante ningún día individual, excepto en casos de averías. En casos de averías, los empleados recibirán su pago durante el día que ocurra la avería a no ser que se les ordene que se retiren y, si se les ordena regresar a trabajar a una hora específica y las reparaciones no han concluido, recibirán pago desde el momento en que se les ordenó regresar a trabajar hasta que efectivamente se inicie el trabajo.

D. Los empleados a quienes se requiera permanecer en las instalaciones del Patrón, o a quienes se les requiera permanecer disponibles al punto que su tiempo no pueda ser usado como propio, recibirán pago por ese tiempo.

E. Si, debido a una avería tal como queda definida arriba, el patrón exige a los empleados que trabajen en un día normalmente programado como día libre para “recuperar”, dicho trabajo deberá pagarse a la tarifa normal por tiempo continuo siempre que el empleado no haya trabajado más de sus cuarenta horas. Por añadidura, el trabajo realizado en el “día de recuperación” será voluntario y, si no se ofrecen voluntarios, se asignará al empleado con menos antigüedad.

SECCION 17. REGISTRO DE RECLAMO

Ningún empleado cubierto por este deberá ser despedido o discriminado en su contra por hacer un reclamo citando una violación de este convenio, tampoco ningún empleado deberá ser discriminado en contra o despedido por dar información concerniente a una violación de este convenio al sindicato o sus representantes autorizados.

SECCIÓN 18. DISCRIMINACIÓN

El empleador proporciona igualdad de oportunidades laborales (EEO) a todos los empleados y los solicitantes de empleo sin importar raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género o expresión, origen nacional, edad, discapacidad, información genética, estado civil, Amnistía o estatus como veterano cubierto con arreglo a las leyes federales, estatales y locales aplicables. El empleador cumple con estatales aplicables y las leyes locales que rigen la no

discriminación en el empleo en todas las localizaciones en las que la empresa cuenta con instalaciones. Esta política se aplica a todos los términos y condiciones de empleo, incluyendo, sin limitarse a, contratación, colocación, promoción, terminación, despido, retiro y transferencia, hojas de ausencia, compensación y capacitación. El empleador prohíbe expresamente cualquier forma de acoso ilegal empleado basado en raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género o expresión, origen nacional, edad, información genética, discapacidad o condición de veterano. Absolutamente no se tolera la interferencia impropia con la capacidad de los empleados del empresario para realizar sus tareas de trabajo previstos.

SECCIÓN 19. HORARIOS DE TRABAJO

A. La semana normal de tiempo consecutivo de trabajo deberá estar conformada por cinco días (5) consecutivos comprendidos en cualquier período de siete (7) días consecutivos, o por cuatro (4) días consecutivos comprendidos en cualquier período de siete (7) días seguidos. Las semanas laborales que incluyan trabajar en sábados y domingos deberán ser asignadas al empleado con menos antigüedad, excepto si se postulan los empleados con la mayor antigüedad, y los empleados que estén incluidos en la nómina de pago en o antes de la fecha de ratificación no estarán obligados a trabajar semanas que incluyen trabajo tanto en sábado como en domingo, a menos que ellos así lo elijan.

Ocho (8) horas consecutivas, exceptuando el tiempo para comer, deberán constituir el turno normal de día de trabajo, o cuatro días de 10 horas consecutivas —exceptuando el tiempo para comer—, para aquellos empleados que trabajan cuatro días de 10 horas dentro de un período de cinco días de trabajo empezando en cualquier día, mismos que serán denominados como los períodos “4x10s”. El primer turno deberá comenzar entre las 5:00 a.m. y las 11:00 a.m. y los empleados que laboren en ese primer turno deberán recibir pago a la tarifa normal de pago por tiempo continuo. Si se hace necesario comenzar a las 4 a.m., entonces se requerirá la mayoría del voto de los trabajadores para autorizar ese cambio. Cualquier otro turno que comience entre las 11:00 a.m. y las 2:00 p.m. será catalogado como segundo turno y los empleados que trabajen en tal turno deberán recibir una prima de cinco centavos (\$0.5) por hora por todo el trabajo que realicen. Cualquier turno que comience entre las 2:00 p.m. y las 6:00 p.m. deberá ser catalogado como tercer turno, y los empleados que laboren en ese dicho tercer turno deberán recibir una prima de diez centavos (\$0.10) por hora por todo el trabajo que realicen. Cualquier turno que comience entre las 6:00 p.m. y las 11:00 p.m. deberá ser catalogado como cuarto turno y los empleados que laboren en el dicho cuarto turno deberán recibir una prima de quince centavos (\$0.15) por hora por todo el trabajo que realicen.

En el evento que el empleador desea comenzar un turno entre las 11:00 p.m. y las 5:00 a.m. un representante del sindicato y el empleador se juntarán para establecer una prima de salario para trabajar en dicho turno.

Los empleados de la casa de lavado, de conteo de prendas sucias y del departamento de fuera de servicios podrán continuar empezando su trabajo a las 4:00 a.m. y serán considerados como trabajadores del primer turno.

B. Deberá implantarse un tiempo para comer no menor de treinta (30) minutos ni mayor de una (1) hora dentro del propio tiempo del empleado, aproximadamente a la mitad de cada turno.

C. Semana de trabajo. La semana normal de trabajo continuo estará constituida por cuarenta (40) horas repartidas en cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas. Todo tiempo trabado en exceso de cuarenta (40) horas en cualquier semana será pagado al salario de 1 ½ el salario regular de pago pero no habrá pirámide de sobré tiempo. Horas pagadas por este sobré tiempo en base diaria no será incluido figurando las horas en cual el sobré tiempo.

1. "5/8" semana de trabajo en exceso de ocho (8) horas por día, cuarenta (40) horas semanales;
2. "5/8" semana de trabajo en exceso de treinta y dos (32) horas en una semana en cual un día festivo pagado ocurre a menos que dicho día festivo cayera fuera del horario de la semana regular de trabajo
3. "4/10" semana de trabajo en exceso de diez (10) horas por día cuarenta por semana;
4. "4/10" semana de trabajo el día regular de descanso referida como el quinto y sexto día;
5. Tiempo doble por todo trabajo hecho en el séptimo (7º) día.

Aviso de horas de sobre tiempo: En caso de que el empleador quiere que los empleados trabajen horas extras, los empleados se dará aviso antes de la hora del almuerzo que se trabajara sobre tiempo. En caso de que el empleador quiere que los empleados trabajar sobre tiempo en un día festivo pagado, los empleados deberán ser notificados antes del final de la jornada de trabajo, tres días laborables anteriores al día festivo. Si el empleador cumple con los requisitos de notificación a este párrafo y un empleado no trabaja, dicho empleado será sujeto a acción disciplinaria. Sin embargo, si el empleador no cumple con las disposiciones de notificación de este párrafo y un empleado no trabaja en un día festivo, el empleado no estará sujeto a ninguna acción disciplinaria. Sólo en casos de emergencias trabajadores serán notificados de horas extras (2) dos horas antes del final del turno.

El empleador podría establecer una semana de trabajo de "4/10" horas de trabajo por departamento a tiempo regular provisto que el notificara a los empleados y al sindicato por lo menos cuatro (4) semanas calendario antes de la fecha en que tome afecto el cambio. Aquellos empleados trabajando "4/10" el quinto día es el día regular de descanso (este día podría ser en el medio de la semana): lunes, martes, miércoles, jueves y viernes. El sexto día de la semana de

trabajo es el primer día siguiendo la semana regular de trabajo del empleado. El séptimo día es el segundo día siguiendo el día regular de trabajo del empleado.

D. Cualquier empleado trabajando en el sexto día de una semana regular de cinco días o el quinto sexto día de una semana regular de cuatro días serán pagado a un tiempo y medio el salario regular por todas las horas trabajadas. Ausencias de trabajo por alguna razón cualquiera que esta sea durante la semana regular no afectada el pago de tiempo y medio por todas las horas trabajadas en sábado. Sin embargo, empleados abusando de la cláusula de ausentismo durante los días sábado podrían estar sujetos a suspensión, descanso y posible despido; provisto sin embargo que el domingo represente el séptimo día consecutivo o el segundo día regular de descanso del empleado como se explica en e "C" arriba, este deberá ser pagado por todas las horas trabajadas a doble salario regular por hora, provisto en el futuro que trabajo hecho en domingo antes o después de un día festivo pagadas deberá ser pagado doble el salario regular.

E. Empleados de tiempo parcial. No habrá más de un (1) trabajador de tiempo parcial por cada tres (3) empleados de un turno de tiempo completo.

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

SECCION 20. REGISTRO DEL TIEMPO

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

Relojes o cualquier otro registro de tiempo el empleador deberá mantener con el propósito de registrar todas las horas trabajados por el empleado. Cuando se instalan relojes de registro de tiempo y se manejan tarjetas de tiempo, cada empleado debe usarlas de acuerdo con las instrucciones del Empleador.

B. Todos los registros incluyendo registros de horas y producción usados para determinar la cantidad de paga, deberán mantenerse archivados por lo menos cuatro anos.

C. Al computar el tiempo trabajado, cualquier fracción de la media horas trabajadas al comenzar o al terminar cualquier periodo de trabajo en el día o la semana deberán ser computadas y pagadas como media hora completa. Cualquier fracción de hora pasada de la media hora pero menos de la hora completa al comenzar o al terminar cualquier periodo de trabajo en el día deberá ser computada y pagada como una hora completa. Empleados que se reportan a trabajar tarde se le debe reducir por tiempo perdido.

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

SECCION 21. SEMANA DE TRABAJO GARANTIZADA

A. Todo empleado regular será garantizado un mínimo de treinta y seis (36) horas de trabajo el por medio de su tarifa ganada por hora en una sola semana excepto como de aquí en adelante sea proveído bajo la sección 16 en caso de avería repentina. Provisto en el futuro que el mantenimiento y estabilidad de los trabajadores regulares durante la época de menos trabajo entre (noviembre primero (1º) y el tercer (3er) lunes en Abril) el empleador podría repartir el trabajo entre los trabajadores regulares con el propósito de seguir manteniéndolos empleados de acuerdo a la sección 26 de este acuerdo.

B. Cualquier jefe de empleo que requiera que un empleado regular cubierto en este voluntariamente tome tiempo fuera del trabajo para poder balancear o renunciar a cualquier derecho bajo este, en tales caso será requerido del jefe de empleo que pague por las horas que no sean trabajadas para cumplir con la garantía de treinta seis (36) horas.

C. El jefe de empleo debida registrar con el sindicato cada mes, con la lista de verificación, los nombres y trabajos desempeñados por todos los empleados de medio turno cubierto en esto. Cualquier empleado de medio tiempo cubierto en este que no haya sido así registrado será considerado como Empleados regulares para propósito de garantía de la semana de trabajo. Las plantas por lugar enviará por correo electrónico al representante sindical designado cada mes, los nombres y puestos de trabajo de los empleados a tiempo parcial

D. Empleados de medio turno son aquellos que son llamadas a trabajar menos de ochenta (80) horas en cualquier mes. Las horas mínimas garantizadas en cualquier semana no aplicara a trabajadores de medio tiempo.

E. Nuevos empleados no estarán cubiertos bajo esta sección durante los primeros noventa días calendarios de trabajo.

SECCION 22. DIA DE PAGO

Los empleados serán pagados con cheques negociables a la hora de salida o antes, no mas tarde del jueves de cada semana por todo trabajo desempeñado en la semana previa del calendario, a menos que el empleador es físicamente incapaz de distribuir cheque debido a circunstancias ajenas a su control.

SECCION 23. DIAS FESTIVOS

Los siguientes días serán considerados como días feriados: Año Nuevo, Día del Presidente, Día de Recordación, 4 de Julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Navidad, y Cumpleaños del Empleado, después de un (1) año de empleo, un Dia Festivo Flotante.

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 se arrastraran vacaciones flotantes de un año al otro.

A. El empleado debe de estar en la nomina de pago treinta (30) días antes del feriado. Esta sub. Sección no aplicara a los empleados transferidos entre la unidad. Cualquier empleado que haya sido descansado o recontratado dentro de un periodo de noventa días no estará sujeto a esta calificación.

B. Todos los empleados regulares del jefe de empleo en la nomina de pago de este jefe de empleo durante la semana en que ocurra uno de los días festivos arriba mencionado, y los cuales hubiera trabajado todos las hora trabajadas para trabajar por este jefe de empleo deberá ser pagado su pago regular de ese día por esos días festivos aunque no se desempeñe trabajo en ese día. Para el propósito de programar el trabajo durante la temporada máxima (tercer lunes de abril al octubre 31), si un sábado anterior al día festivo está programado para trabajado este deberá ser considerado por los empleados como parte de la semana del día festivo para ser elegibles para pago de día festivo.

En el evento de que cualquier empleado presentara evidencia de buena fe de que estuvo enfermo un día o días durante la semana del día festivo o que tiene permiso del empleador para estar ausente en un día o días en la semana del día festivo, entonces dicho empleado será elegible para recibir pago por dicho día festivo.

C. Los empleados trabajando a salario semanal no sufrirán ningún reducción en su salario por no haber trabajado en los días festivos antes nombrados

D. Los empleados trabajando por sueldo de pago por hora deberán ser pagados por el tiempo no trabajado en uno de los días festivos antes nombrados sobre la base de ocho (8) horas su salario por semana. Empleados en un programa "4/10" deberán ser pagados sobre una base de diez (10) horas su salarios.

E. Los empleados podrán ser requeridos de trabajar en cualquier día festivo pagado menos en Año Nuevo, Día de Acción de Gracia, Día de Navidad a la opción del empleador provisto que a los empleados se les dé suficiente aviso de por lo menos veinte cuatro (24) horas antes.

F. Empleados que trabajen en un salario por hora deberán recibir pago por todo el tiempo trabajado en los antes mencionado días festivos o en un domingo anterior o posterior de dicho día festivo. A razón de uno y medio (1 ½) tiempo la tarifa de la clasificación en adición a su pago de día festivo.

G. En semanas que un día festivo se presenta, treinta (30) horas para una semana de trabajo 4/40 o treinta dos (32) horas para una semana de trabajo 5/40. Cualquier tiempo de trabajo en

exceso de ocho (8) horas en un solo día o diez (10) en un 4/10 deberá ser pagado a tiempo y medio su tarifa de pago; provisto en el futuro; que todos los empleados deberán ser pagados por el día festivo especificado aquí.

H. Cuando uno de los antes siete (7) mencionados días festivos (excepto el día de cumpleaños) cae en sábado el cual está afuera de la semana regular de trabajo, lunes a viernes o martes a sábado, dicho día festivo deberá sin embargo ser pagado a los empleados a las tarifas de días festivos y cuarenta (40) horas constituyera la semana de trabajo de la clasificación.

I. Cuando uno de los mencionado día festivos caiga en sábado (excepto el día de cumpleaños) y el empleado tiene que trabajar él/ella debe recibir un tiempo y medio de pago a la tarifa de su clasificación adicional a su pago de día festivo. A la opción del empleador, el viernes anterior del día festivo en sábado podría ser declarado como un día de no trabajar y cuarenta (40) horas serán pagadas a los empleados en su tarifa regular por hora.

J. Cuando un día feriado cae en domingo (excepto el día del cumpleaños), el siguiente día será observado

K. A la sola opción del empleador un día festivo en sábado podría ser observado en viernes o lunes provisto que el empleador de una semana de aviso de sus planes de cómo va a celebrarlo.

L. El empleador podría declarar un día festivo flotante en vez del día del presidente con un aviso por escrito de treinta (30) días a sus empleados y al sindicato.

1. Este podría ser programado como un día libre con aviso a los empleados de dos (2) día de mutuo acuerdo entre el empleador y el empleado.
2. Este podría ser programado en un lunes o un viernes.
3. Este podría ser programado para ser tomado como un día extra junto con las vacaciones.
4. Este no podrá ser tomado la semana anterior o durante la semana de un día festivo.

SECCION 24. VACACIONES

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

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

Después de 6 años de servicio	120 horas por 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, se pueden tomar vacaciones basadas en el número actual de horas disponibles; sin embargo, no se le permitirá al Empleado usar más horas de vacaciones que las que actualmente se acumulan. Las vacaciones se pagarán a la tarifa por hora del empleado por el número de horas que se utilizan para las vacaciones. La acumulación máxima de vacaciones es 1,75 veces la tasa anual del empleado, después del cual no se acumularán vacaciones hasta que se reduzca el saldo.

B. Pago en lugar de vacaciones no será conferido. El empleador deberá colocar una lista de vacaciones durante en o antes de noviembre 1º para todos los empleados; garantizando a los empleados de mas señoría preferencia departamental. Los empleados deberán indicar su preferencia para vacaciones para diciembre 1º o ellos perderán su preferencia por señoría por dichas vacaciones. El empleador publicará las vacaciones confirmadas más tardar el 15 de enero. Cualquier cambio en la lista de vacaciones deberán ser hechas con el consentimiento del empleador.

C. Empleados despedidos por cualquier razón excepto tendrán derecho a pago de vacaciones acumuladas en el momento de su terminación, por ley estatal de California.

D. Si un empleado así lo pidiera siete (7) días antes de irse de vacaciones el empleado deberá ser considerado pago de vacaciones antes de irse.

E. Si el empleador instruye a un empleado de tomar sus vacaciones a un tiempo de que un día festivo provisto aquí ocurra durante el periodo de vacaciones el empleador debe de pagar al empleado la cantidad adeudada por el día festivo en adición a las vacaciones. Sin embargo, si el empleado demanda tomar la vacación durante un tiempo en que un día festivo provisto aquí ocurrirá entonces el empleado no tendría derecho a pago de dicho día festivo.

Si un empleado decidiera tomar su cumpleaños en conjunto con sus vacaciones esta deberá ser aprobada por el empleador.

La cantidad de empleados con posibilidades en la semana que caiga un día feriado será limitada y su aprobación será por orden de antigüedad.

SECCION 25. ACCIDENTE INDUSTRIAL O LASTIMADURAS

Cualquier empleado lastimado en el desempeño de su trabajo, requiriendo tiempo libre durante el primer día de la lastimadura, deberá recibir completa compensación por el tiempo no trabajado, pero no excediendo el día regular de trabajo del empleado. Reclamo de lastimaduras deberán ser verificados por el doctor de la compañía si el empleador requiere dicha verificación. Provisto en el futuro, sin embargo que el accidente sea resultado de una negligencia o violación

de las pólizas de seguridad de empleador, entonces dicho no colectada pago por lastimadura. Cualquier empleado que esté ausente debido a accidente industrial y/o enfermedad deberá mantener su señoría anterior para el propósito de recontractación y vacaciones futuras

SECCIÓN 26. ANTIGÜEDAD

A. El Patrón y el Sindicato reconocen que, en caso de que haya puestos de empleo vacantes, disminución de personal y recontractaciones después de suspensiones, así como de otras condiciones de empleo, deberán estar basadas en la cantidad de servicio continuo prestado, y que el principio de antigüedad deberá aplicarse en casos de suspensiones, recontractaciones después de suspensiones, ascensos de puesto, transferencias y selecciones de vacaciones.

En reconocimiento a la responsabilidad de la Gerencia para lograr una operación eficiente y productividad, queda entendido y aceptado que, en casos de ascensos y transferencias, el Patrón podrá tomar en cuenta la habilidad para desempeñar el trabajo.

B. Aplicación de la antigüedad. Queda entendido y aceptado que antigüedad en cada una de las plantas del Empleador será basada en la fecha de contratación del empleado o la asignación a esa planta según lo registrado en la Nómina. Cuando surjan preguntas sobre la aplicación de antigüedad cuando dos o más empleados son contratados el mismo día, el empleado con el número de personal más alto se considerará arrendatario sénior. En caso de reducción de personal debido a que el trabajo escasee, incluyendo reducción de horas, el último empleado contratado en el departamento será el primero en ser suspendido, y al recontractar, el último empleado suspendido será el primero en ser contratado hasta que se agote la lista de empleados más antiguos. En caso de suspensiones debido a falta de trabajo o de recontractación de empleados suspendidos, se tomarán en cuenta el tiempo de servicio y la habilidad para desempeñar el trabajo. Si la habilidad de realizar el trabajo y la aptitud física es relativamente igual, entonces prevalecerá la antigüedad. En caso de que surja una disputa respecto a este asunto, se someterá al Paso Dos del Procedimiento de Quejas y se celebrará una reunión en un plazo de tres (3) días de trabajo.

Se pondrá fin al derecho de antigüedad en los siguientes casos:

1. Renuncia.
2. Despido.
3. No reportarse a un llamado de vuelta al trabajo después de una suspensión, luego de un plazo de cinco (5) días a partir de que se haya enviado un aviso por correo certificado al domicilio más reciente del empleado.
4. Una suspensión o permiso de ausencia que excedan más de seis (6) meses (180 días).
5. Faltar a reportarse sin contactar a un gerente por tres días consecutivos. Si la razón por la incapacidad física o por una buena causa, un empleado despedido puede ser integrado y la antigüedad restaurada. Las disputas que surgen de esta sección están sujetas al procedimiento de quejas.

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

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

En caso de que quede eliminado el puesto de trabajo de un empleado o sufren de reducción de horas, los afectados empleados podrán sustituir al empleado con menos antigüedad dentro de esa clasificación. Si no hay un empleado con menos antigüedad dentro de la actual clasificación del empleado suspendido, el empleado suspendido podrá sustituir al empleado con menos antigüedad dentro de una clasificación en la que tenga la experiencia y demostrado la habilidad para realizar los deberes debido a previa experiencia en la industria. El límite para la cantidad total de empleados sustituidos en el proceso será de la primera persona sustituida por el empleado suspendido, y una (1) persona más, siempre y cuando los tres empleados implicados en el proceso cumplan los requisitos tal como aquí se establecen. Un empleado tendrá derecho a dos (2) semanas de período de prueba para desempeñar los nuevos deberes de acuerdo con las normas del empleo y a satisfacción del Patrón. Si al final de ese tiempo el empleado no está desempeñándose satisfactoriamente, será suspendido(a) Antes de esta suspensión, el Sindicato será notificado.

Ofrecimientos de puestos. El Patrón reconoce el deseo de sus empleados de tomar las oportunidades de ascenso como un asunto de trato justo y equitativo. Para facilitar tal deseo, el Patrón deberá anunciar en la pizarra de noticias de la Compañía vacantes en puestos permanentes a los que se postularán los empleados con base en las siguientes preferencias:

1. Antigüedad dentro de toda la planta.
2. Situación de derechos de antigüedad para suspensiones.

Los puestos de trabajo que se abran debido a una postulación exitosa en otro puesto no estarán sujetos a ofrecimiento de trabajo, sin embargo, en la medida de lo posible, antes de contratar a nuevos empleados el Patrón hará que ocupen esos puestos los presentes empleados disponibles que llenen los requisitos. Las vacantes temporales que ocurran debido a fluctuaciones de estación o vacaciones o permisos de ausencia o enfermedades no estarán sujetas a ofrecimientos de trabajo. Todo ofrecimiento de trabajo deberá anunciarse durante tres (3) días. Cada uno de dichos anuncios deberá ir acompañado de una lista de requisitos para postularse para el trabajo, así como las normas de desempeño en el trabajo para ese puesto en particular. El postulante que gana será colocado en el nuevo puesto por un período de prueba de dos (2) semanas. Si durante el período de prueba el empleado no desempeña el trabajo satisfactoriamente, deberá regresar a su anterior puesto y la siguiente persona de la lista de postulantes recibirá un período de prueba de dos (2) semanas en el nuevo puesto bajo los mismos términos y condiciones, hasta agotar la lista.

Las preferencias arriba establecidas para las postulaciones estarán limitadas a los dos (2) solicitantes más calificados.

SECCION 27. TRANSFERENCIAS

Un empleado que fuera transferido de una clasificación más baja o viceversa deberá ser pagado la tarifa de la clasificación más alta durante el día en que el cambio de una clasificación a otra tomar lugar. Ningún cambio será permanente en la nueva clasificación hasta que el empleado haga trabajado por lo menos cuarenta (40) horas.

SECCIÓN 28. USERRA

El Patrón acepta sujetarse a la ley sobre derechos de empleo y recontractación para los servicios militares, llamada USERRA.

SECCIÓN 29. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

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

- A. El primer paso consistirá en que el agraviado y su supervisor(a) intentarán resolver el desacuerdo con ayuda del representante del Sindicato, si así lo solicita el empleado, dentro de una 1 semana del incidente del desacuerdo, excepto en caso de conflicto de la "I" como indicado abajo.
- B. Si en la reunión del primer paso no se resuelve la queja, ésta se redactará por escrito como una queja y se presentará al Sindicato dentro de treinta días después del suceso. El representante sindical y el gerente de planta harán entonces un intento por resolver la disputa.
- C. Si el gerente de la planta y el representante sindical no pueden resolver la disputa entre 30 días de entregar el agravio, ésta se presentará ante el director regional/gerente de Recursos Humanos, en un intento por resolver la disputa.
- D. Si el director regional/gerente de Recursos Humanos y el representante sindical no resuelven la disputa, esta podrá entonces ser presentada ante el Servicio Federal de Mediación y Conciliación. Durante una audiencia informal, el Mediador procurará resolver los problemas después de que cada una de las partes presente su caso.
- E. Si la queja no se arregla en la audiencia con el Mediador, el asunto será mandado a arbitraje en un plazo de 30 días después de la conclusión de la audiencia con el Mediador. Cuando se presente una queja a arbitraje, el Patrón y el Sindicato solicitarán conjuntamente al Servicio Federal de Mediación y Conciliación una lista de siete (7) árbitros y alternadamente irán tachando nombres hasta que quede un solo árbitro (1).

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

SECCIÓN 30. HUELGAS

Por ningún motivo habrá cierres ni huelgas ni disminución de las actividades, ni paros laborales ni interferencia con la producción, incluyendo huelgas en solidaridad, vallas de huelgas o boicots, durante la vigencia de este Acuerdo.

El Sindicato, así como sus funcionarios, agentes y trabajadores afiliados, acuerdan que no autorizarán ni ratificarán ni permitirán, ni ayudarán, ni asistirán ni participarán en ninguna huelga, disminución de actividades, paro laboral o interferencia con las operaciones, incluyendo huelgas de solidaridad, vallas de huelga o boicots, por ninguna razón.

Si ocurre o se amenaza con llevar a cabo una huelga no autorizada o reducción de actividades, paro laboral o interferencia con la producción, incluyendo huelgas en solidaridad, vallas de huelga o boicots, el Sindicato acuerda utilizar todos los medios que estén a su alcance para deslindarse, evitar y poner fin a dicha acción no autorizada y para mantener funcionando las operaciones en su totalidad.

No obstante lo anterior, los empleados podrán respetar una valla de huelga en una instalación de Mission cuando dicha valla de huelguistas haya sido instalada por los empleados representados por la Hermandad Internacional de Transportistas (International Brotherhood of Teamsters) que estén en una huelga autorizada y legal en ese plantel y donde no haya vigente un contrato colectivo de trabajo entre la International Brotherhood of Teamsters y Mission Linen en esa

instalación, o bien, cuando el trabajo de los empleados que estén en huelga en otra instalación se haya trasladado a la instalación cubierta por este acuerdo.

SECCIÓN 31. CLÁUSULA DE SALVEDAD

De determinarse que cualquier sección, cláusula o estipulación de este Acuerdo es declarada ilegal por un juicio final de un tribunal de jurisdicción competente, esto no invalidará las porciones restantes aquí contenidas y dichas porciones restantes permanecerán en total vigencia y efecto mientras dure este Acuerdo. Las partes deberán de inmediato proceder en diseñar un borrador para reemplazar la cláusula que fue declarada inválida o ilegal.

SECCIÓN 32. PLAN MÉDICO Y DE SEGUROS

A. Efectivo 1 de Mayo, 2021, el Patrón deberá contribuir para el Fondo de Fideicomiso para el Fondo Nacional de Salud de Amalgamated, con la cantidad de \$688.00 al mes por cada empleado en la nómina de pago del empleador en el primer día de cada mes del calendario, con derecho, provisto que si un nuevo empleado no a sido cubierto por el plan al tiempo de su contratación dichos pagos comenzaran en el primer día del mes calendario siguiendo los primer treinta (30) días de empleo.

Efectivo 1 de Mayo, 2022, dicha contribución deberá aumentar a \$722.00 por mes por cada empleado elegible. A partir del 1 de mayo de 2023, dicha contribución deberá aumentar a \$564.00. Efectivo 1er de Mayo del 2020 esta contribución deberá ser aumentada a \$758.00.

B. Dichos pago serán hechos a Fondo de Fideicomiso a tiempo y bajo dichas condiciones como están especificadas en el Acuerdo del Fideicomiso.

El Patrón estará sujeto a las disposiciones del actual Fideicomiso para Seguro (Insurance Trust) y a la acción de los Fideicomisarios al revisar y/o enmendar las disposiciones del dicho Fideicomiso respecto a todos los asuntos, exceptuando tarifas de contribuciones, las cuales quedan cubiertas arriba.

El empleador acuerda de estar obligado por todos los términos y condiciones de dicho Acuerdo del Fideicomiso incluyendo penalidades por contribuciones no hechas

C. A partir del primero de mayo de 2021, debido al tremendo aumento en el costo de prestaciones médicas, se requerirá que cada empleado elegible contribuya con \$20.00 a la semana, y a partir del 1 de mayo de 2022, cada empleado elegible deberá contribuir con \$21.50 a la semana; a partir del 1 de mayo de 2023, cada empleado elegible deberá contribuir con \$23.50 por semana.

D. Las partes acuerdan si durante la vigencia del acuerdo un plan de salud equivalente o superior puede obtenerse sin costo para el empleador, extra y luego las partes se comprometen a

cambiar planes con mutuo acuerdo. El empleador se compromete a deducir de la nómina de los empleados la cantidad necesaria para cubrir el exceso del nuevo plan.

SECCIÓN 33. PLAN DE PRESTACIONES DE PAGO DE MEDICAMENTOS RECETADOS

El Empleador contribuirá en el Fondo Nacional de Salud Amalgamated para proporcionar beneficios de medicamentos recetados para los empleados elegibles y sus dependientes. Los requisitos de elegibilidad y computación de dicho pago deben ser los mismos que en el Plan de salud y seguro actual según lo está dispuesto en la Sección 32 A de este acuerdo.

El Empleador estará sujeto a las disposiciones del Acuerdo de Fideicomiso actualmente existente y la acción de los Fideicomisarios en la revisión y / o modificación de las disposiciones de dicho Acuerdo de Fideicomiso en todos los asuntos, con excepción de la tasa de contribución que se trata anteriormente.

SECCIÓN 34. PLAN DE OCULISTA

El Patrón contribuirá al fondo Nacional de Amalgamated para proporcionar prestaciones de oculista a los empleados y a las personas que depended de ellos. La elegibilidad del pago de dicha contribución será determinada tal como está dispuesto en la Sección 32 – A, B arriba.

El Patrón estará sujeto a las disposiciones del Trust Agreement actual y a las medidas de los fideicomisarios al examinar y /o modificar las disposiciones de dicho Trust Agreement sobre todos los asuntos, excepto la tarifa de contribución arriba cubierta.

SECCION 35. PLAN DENTAL

El Patrón contribuirá al fondo Nacional de Amalgamated para proporcionar prestaciones de dentista a los empleados y a las personas que depended de ellos. La elegibilidad del pago de dicha contribución será determinada tal como está dispuesto en la Sección 32 – A, B arriba.

El Patrón estará sujeto a las disposiciones del Trust Agreement actual y a las medidas de los fideicomisarios al examinar y /o modificar las disposiciones de dicho Trust Agreement sobre todos los asuntos, excepto la tarifa de contribución arriba cubierta.

SECCIÓN 36. PLURALIDAD RACIAL Y CULTURAL

1. Las partes reconocen que muchos trabajadores inmigrantes recién llegados son contratados por la Empresa y constituyen un elemento vital para el éxito de la planta. En tanto que el inglés es el idioma del centro de trabajo, la Empresa reconoce el derecho de los empleados de usar el idioma de su preferencia para hablar entre ellos.

2. Cuando haya dificultades de comunicación con un(a) empleado(a) en particular, a solicitud de éste la Empresa proporcionará un traductor seleccionado por el empleado para facilitar la comunicación, siempre y cuando dicho(a) individuo(a) se encuentre en las instalaciones al momento en que se le solicita.

3. Despido o suspensión de los empleados con base en información relativa a su situación migratoria. En caso de que la ley exija al Patrón que suspenda o que despida a un empleado debido a información y/o documentación obtenida respecto de su situación migratoria o de ciudadanía, el Patrón deberá proporcionar a dicho empleado suspendido o despedido un máximo de ciento ochenta días (180) si tiene noventa días de empleo (90); o bien ciento ochenta días (180) si tiene un año (1) de empleo; doscientos setenta días (270) si tiene entre uno (1) y cinco (5) años de empleo, y trescientos sesenta y cinco días (365) si tiene más de cinco años (5) de empleo, como un tiempo en el que podrá ser reinstalado en su empleo tras presentar la documentación y/o información que establezca su derecho a ser contratado por el Patrón.

A su reinstalación, a cualquiera de los(as) dichos empleados(as) se les concederá la antigüedad que tengan a la fecha de su suspensión y/o despido. Si el empleado regresa en un plazo de dos semanas, será colocado en su puesto anterior. Si regresa después de dos semanas, tendrá derecho a cualquier vacante de su elección para la cual esté él calificado, o bien a sustituir a un empleado en período de prueba. Si no hay dichos puestos disponibles, el empleado deberá ser colocado en situación de suspensión de labores con todos los derechos de cualquier empleado en suspensión de labores, de acuerdo a su antigüedad.

4. En caso de que al Patrón se le entregue una orden de registro o de arresto válida, el Patrón deberá tomar la siguiente acción:

En la medida de lo legalmente posible arreglar que un interrogatorio a los empleados ocurra lo más privadamente posible en el lugar de trabajo.

5. El Patrón deberá conceder a los empleados permisos de ausencia con un aviso previo de una semana, con el siguiente fin:

Para asistir a cualquier cita programada con el ICE o con el Departamento de Estado de los EE. UU. en relación con la situación migratoria o de ciudadanía del empleado, de su cónyuge, de su hijo o de su padres. El Patrón podrá exigir comprobante de la cita y comprobante de la relación de parentesco.

6.

- a) El Patrón no deberá exigir información ni documentos a los trabajadores o a quienes soliciten empleo sobre su situación migratoria excepto en la medida en que lo exija la ley.
- b) El Patrón no deberá divulgar la información confidencial de los trabajadores a ninguna persona ni agencia gubernamental excepto si la ley lo exige o en respuesta a un mandato legal de la dicha agencia. La información confidencial incluye nombres, domicilios y números de seguro social.
- c) En caso de que un agente del ICE exija entrar a las instalaciones del Patrón o interrogar, registrar o detener a la persona o la propiedad de cualquier empleado, el Patrón deberá notificarlo inmediatamente al Sindicato por teléfono a las oficinas del Sindicato

SECCION 37. PLAN DE PENSION

El Empleador tiene un Acuerdo Maestro cubriendo todas las instalaciones bajo contrato Workers United, SEIU Local 75 las contribuciones están arregladas por dicha acuerdo.

SECCIÓN 38. PERMISO POR AUSENCIA

A. Ningún empleado perderá su derecho de antigüedad por faltar debido a una enfermedad, si dicha ausencia no rebasa los 180 días del calendario natural y si dicho empleado regresa al trabajo en un plazo de siete días (7) del calendario natural luego de recibir permiso del doctor para regresar. El empleador deberá regresar al empleado de que este ha sido dado de alta por el doctor. Los permisos de ausencia que no rebasen los ciento veinte días (120) y que tengan otros propósitos deberán concederse por escrito y no podrán ser negados injustificadamente.

B. Los empleados cubiertos por este contrato tendrán derecho a una licencia para actividades sindicales. Las peticiones de dicha licencia deberán hacerse por escrito a la gerencia una semana (1) antes de que dicha licencia se programe. Ninguna de las licencias podrá exceder los ciento ochenta días (180). Deberá establecerse de mutuo acuerdo entre el Patrón y el Sindicato dicho permiso para cualquier empleado. Durante tal licencia, el Patrón continuará manteniendo la antigüedad del empleado en licencia y la acumulación de sus prestaciones (beneficios) con base en su antigüedad.

El Patrón no tendrá obligación de pagar salarios ni contribuciones de incentivos durante dicha licencia, y recibirá crédito por cualquier día por enfermedad pagado por el Sindicato al empleado durante la licencia especial. Lo anterior deberá aplicarse ante cualquier pago de permiso por enfermedad que el Patrón esté obligado a pagar durante la licencia.

C. Si el regreso al trabajo después de un permiso de ausencia ocasiona que el departamento afectado por la licencia tenga exceso de personal, se aplicarán los términos de la Sección 11 sobre antigüedad.

SECCIÓN 39. PERMISO DE AUSENCIA PAGADA POR ENFERMEDAD

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

Con excepción de lo que aplica el permiso de ausencia familiar y médica estatal y federal protegida, se requerirá una nota del médico en 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, incluidas pero no limitadas a ausencias repetidas antes o después de días libres programados (incluidos feriados y vacaciones), ausencias que ocurren después de una acción disciplinaria y ausencias que ocurren cuando se rechazó una solicitud previa de tiempo libre.

Los empleados son responsables de proporcionar un aviso con anticipación cuando estarán ausentes del trabajo. La empresa proporcionará dos (2) números, un primario y un número alternativo, para el empleado poder llamar. Si el empleado no puede contactar a un Gerente en el número principal, el empleado debe dejar un mensaje de voz y llamada al número alternativo. Si el empleado es incapaz de llegar a un administrador en la número alternativo, se debe dejar un mensaje de voz y será considerados como haber cumplido el requisito de notificación, siempre y cuando el contacto intento fue por lo menos una 1 hora antes de su hora de entrada programada. Empleados son responsables por obtener el número primaria y alternativo copia de los números, se publicarán en la planta. Cualquier otra forma de notificación no será aceptable.

La máxima acumulación de ausencia por enfermedad será de doscientas cuarenta (240) horas. Un fondo completo acumulado será un total de ciento sesenta (160) horas.

Si un empleado acumula un fondo completo en el día de su ausencia, se le pagaran en el primer día ocho (8) horas de ausencia por enfermedad. Si un empleado acumula menos de un fondo

completo, el empleado se le pagara de acuerdo con las horas actuales en la clasificación por trabajo por los días ausentes hasta un máximo de ocho (8) horas.

El Patrón también acuerda cumplir con cualquier regulación estatal o federal permiso de ausencia pagado por enfermedad, incapacidad por embarazo y licencia familiar y médica, incluida la Ley de permiso por enfermedad remunerada de California AB1522 y la ausencia para actividades escolares.

SECCIÓN 40 REGLAS DE TRABAJO

Las reglas y regulaciones sobre la conducta del negocio tal como el Patrón considere necesarias y propias y que no están en conflicto con los términos de este acuerdo serán cumplidas por todos los empleados. Dichas reglas y regulaciones serán anunciadas por el Patrón en un tablero de anuncios localizado en un lugar tal que todos los empleados pueden familiarizarse con tales regulaciones, o bien por escrito y firmado por el empleado. Nuevas reglas y/o cambios en las reglas existentes no serán efectivas hasta quince (15) días laborales después de haberse colocado en el tablero. Deben mandarse una copia a la Unión.

SECCIÓN 41. DERECHOS GERENCIALES

A. Excepto por lo que limitan las disposiciones específicas expresadas en este Acuerdo, el Patrón seguirá teniendo el derecho a tomar cualquier acción que considere adecuada en el manejo del negocio y en la dirección de su fuerza de trabajo de conformidad con su juicio, incluyendo, aunque exclusivamente: a) el derecho a controlar, planear, dirigir, ampliar, cambiar, reducir y dar por terminadas las operaciones y/o las clasificaciones de empleo; b) contratar, asignar y transferir empleados; c) quitarles deberes a los empleados por falta de trabajo o por otras causas; d) suspender, despedir o sancionar de alguna otra manera a los empleados por una causa justa; e) introducir cualquier método o instalaciones nuevos o mejorados; f) hacer reglas y regulaciones razonables para regir a los empleados y para la operación de su negocio.

B. Queda expresamente entendido y aceptado que todos los derechos, prerrogativas y privilegios que la Empresa tuvo antes de la celebración de este Acuerdo, excepto por aquéllos a los que la Empresa expresamente renuncia aquí, quedan expresamente reservadas para la Empresa y deberán continuar siendo conferidos exclusivamente a la Empresa.

SECCIÓN 42. SALARIO

A. El Anexo "A" del salario, adjunto al presente, forma parte del presente y será el programa mínimo de salarios que se pagará a todos los empleados según esas clasificaciones cubiertas por este Acuerdo. Todos los aumentos salariales serán generales.

Efectivo 1º de mayo 2021	\$0.80 por hora por cada empleado
Efectivo 1º de diciembre 2021	\$0.40 por hora por cada empleado
Efectivo 1º de mayo 2022	\$0.35 por hora por cada empleado
Efectivo 1º de mayo 2023	las partes se reunirán para negociar un aumento

B. Las clasificaciones de trabajo y la escala de salarios aquí en el apéndice A, cubren las clasificaciones en efecto al momento de la ejecución de este acuerdo. Y en el evento que el empleador sintiera necesario o el deseo de crear nuevos trabajos y salarios apropiados, el podrá hacerlo pero deberá notificar a la unión por lo menos treinta días después que se creara la nueva clasificación de trabajo.

Si en la opinión del sindicato la clasificación y el salario no son lo correcto o apropiado para el pago del trabajo entonces se acuerda que las partes se entrevistarán para discutir y determinar la clasificación y el salario correcto, y en el evento que no se pueden poner de acuerdo el asunto se someterá a arbitraje como provee la sección 29.

C. Donde haya un Marcador y/o Distribuidor o un Lavador empleado él o ella deberá recibir el salario de pago programado como la cabeza de dicho departamento, eso quiere decir que habrá un jefe de lavadores y un jefe de marcador y/o distribuidor y estos empleados deben de recibir los salarios designados en el apéndice A.

D. Ningún empleado quien, anterior a la fecha de este acuerdo, que estaba recibiendo más que el salario designado en el contenido aquí para la clase de trabajo en cual él o ella estuviera clasificado, deberán sufrir una reducción de salario por la operación o adopción de este acuerdo.

E. Si la Comisión de Bienestar Industrial y/o la ley Federal de Salario incrementara durante el término de este acuerdo en cantidades suficientes para afectar a cualquier clasificación en este contrato, entonces el empleador debe de ajustar todas las otras clasificaciones para mantener el diferencial existentes entre las clasificaciones.

SECCIÓN 43. PERMISO DE AUSENCIA POR FALLECIMIENTO

Después de un (1) año de empleo continuo, los empleados tienen derecho a tres días (3) libres con goce de sueldo, siempre y cuando: a) El difunto sea pariente directo (madre, padre, hermano, hermana, actual cónyuge, hijo, hijo adoptado, o suegro, suegra, abuelos, nietos, compañero/ra domestico registrado). b) Esta disposición no se aplicará si la muerte ocurre durante la semana de vacaciones con goce de sueldo del empleado, o durante un permiso de ausencia, suspensión de largo plazo o permiso por enfermedad. El empleado podrá solicitar vacaciones, días festivos flotantes o excedencia personal para asistir al funeral de una tía, tío, cuñado o cuñada.

A los empleados con menos de un año de servicio (1) se les concederán hasta 3 días de permiso sin pago en caso del fallecimiento de un familiar directo.

La empresa extenderá la licencia sin pago, durante un máximo de dos semanas, para todos los

empleados que necesiten hacer un viaje largo para asistir al funeral o al servicio fúnebre de un familiar directo del empleado. En tales casos, el sindicato acepta que el patrón tiene el derecho de exigir al empleado que proporcione a su regreso un comprobante de la necesidad de extender su viaje por más tiempo.

Pago por 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 un negocio que se considere esencial.

SECCIÓN 44 COMITÉ CONJUNTO OBRERO-PATRONAL

Se establecerá un Comité Conjunto Obrero-Patronal. Los miembros permanentes del comité serán representantes del Sindicato Local y del Patrón.

Queda acordado y entendido que este comité actúa sólo en capacidad consultiva y que no tiene la autoridad para cambiar, modificar ni añadir nada al Contrato Colectivo de Trabajo, y que tampoco ninguna de sus decisiones son legalmente obligatorias para las partes del Contrato Colectivo de Trabajo. Los temas que pueden ser debatidos incluyen, aunque no exclusivamente: asuntos sobre salud y seguridad, y cuestiones sobre respeto y dignidad.

SECCIÓN 45. PRINCIPIOS RECTORES

La Compañía reafirma su compromiso con los siguientes Principios Rectores al incorporarlos como parte de este Acuerdo:

Nuestros Principios Rectores

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

Conducimos nuestro negocio con inflexible integridad.

Concentramos nuestra atención en un alto nivel de contribución y de logro.

Combinamos el sentido común con la creatividad para encontrar soluciones.

Confiamos y respetamos a todos los individuos.

SECCIÓN 46. RESPETO Y DIGNIDAD

El Patrón y el Sindicato acuerdan que cada empleado y cada representante patronal deben ser tratados con respeto y dignidad. No se tolerarán la agresión verbal ni las amenazas ni el acoso de cualquier empleado o los supervisores. Las sanciones disciplinarias a los empleados no deberán aplicarse en frente de otros empleados amparados por el contrato colectivo, excepto en los siguientes casos: i) cuando el empleado solicite tener a un testigo o a un representante sindical; ii) cuando así sea necesario para proteger la seguridad inmediata personal o de la propiedad de los empleados o del Patrón; iii) cuando deba estar presente otro empleado con el fin de traducir, con permiso de la persona a la que estén sancionando. Las sanciones se aplicarán de una manera

profesional. Disputas entre compañeros de trabajo deben ser discutidos en privado en un forma respetuosa y profesional. Todos actos de falta de respeto quedarán sujetos al procedimiento de quejas y arbitraje.

SECCION 47. CONTRIBUCION AL COMITE DE ACCION POLITICA (PAC, por sus siglas en ingles)

El Patrón se compromete a deducir y transferir a la tesorera de Workers United, Western States Regional Joint Board, SEIU Local 75 Comité de Educación Política la cantidad especificada por semana laboral, de los salarios de aquellos empleados que voluntariamente han autorizado dichas contribuciones. Estas transferencias se harán antes de vigésimo (20mo.) día del mes siguiente y estarán acompañadas de la lista de nombres de aquellos trabajadores a los que se les hicieron tales deducciones y de la cantidad retenida.

El Sindicato acuerda indemnizar y mantener libre al Patrón de cualquier reclamo, demanda u otra forma de responsabilidad derivada de las retenciones de dinero de cualquiera de las deducciones anteriormente citadas, realizadas al pago de los empleados, El sindicato asume la plena responsabilidad de la disposición de los dineros así deducidos, una vez que han sido entregados al Sindicato.

SECCIÓN 48. CAMBIOS EN LA LEY

Las Partes acuerdan que, en caso de un cambio en la ley local, municipal, estatal o federal que modifique, modifique o pueda afectar los términos o condiciones de empleo establecidos en este acuerdo colectivo de trabajo, las Partes se reunirán para discutir cómo el cambio afecta los términos o condiciones del Acuerdo. Se pretende que, en ningún caso, se permita que dicho cambio en la ley agregue o elimine los derechos y privilegios otorgados en virtud de este Acuerdo y que las partes harán los ajustes apropiados en los términos de este Acuerdo para lograr ese objetivo resultado. Cualquiera de las partes puede volver a abrir el Acuerdo para negociaciones solo bajo los términos afectados por el cambio en la ley local, municipal, estatal o federal. Idioma adicional de Unión. La cláusula de huelga permanecerá vigente durante las negociaciones.

SECCION 49. CLAUSULA GENERAL DE AHORRO

Es la intención de las partes en cumplir con todos los estatutos federales y estatales aplicables que cubran el tema de este Acuerdo. Si se determina que alguna disposición de este Acuerdo es contraria a cualquier ley federal o estatal, todas las demás disposiciones de este Acuerdo permanecerán en vigencia y efecto, y las sustituciones de la disposición o disposiciones inválidas se negociarán inmediatamente.

SECCION 50. DURACIÓN DEL ACUERDO

Este Acuerdo entrará en vigor el 1 de mayo de 2021 y permanecerá en plena vigencia y efecto hasta el 30 de abril de 2024.Reapertura de negociación de Salarios en el tercer año.

MISSION LINEN SUPPLY, PLANTAS 800 de Santa Maria, California.

Firmado por:

Sean Hearn
Gerente Regional de Recursos Humanos

Fecha

Workers United, WSRJB, SEIU, Local 75

Firmado por:

Maria Rivera
Gerente Regional

Fecha

TABLA "A" TASAS DE SALARIO

Clasificaciones		(\$0.80)	(\$.40)	(\$.35)	Por Negociar
	5/01/20	5/01/21	5/01/18	5/01/19	5/01/23
GRUPO I					
Jefe de Lavaderos	14.74	15.54	15.94	16.29	
Lavaderos/Exprimidor	14.53	15.33	15.73	16.08	
Jalador/Cargador/Secador de maquina pesada	14.34	15.14	15.54	15.89	
GRUPO II					
Contadores	14.13	14.93	15.33	15.68	
Alteraciones (industriales)	14.20	15.00	15.40	15.75	
Remendadora	14.13	14.93	15.33	15.68	
Operadora de Prensa	14.13	14.93	15.33	15.68	
Marcadores/Distribuidores/Amarradores	14.13	14.93	15.33	15.68	
GRUPO III					
Operador de Secadores	14.06	14.86	15.26	15.61	
Sacudir y Doblar	14.06	14.86	15.26	15.61	
FWI alimentador/doblador/Estacador	14.06	14.86	15.26	15.61	
Hotel/Motel Sorteadores	14.06	14.86	15.26	15.61	
Limpiador y Guardián	14.16	14.96	15.36	15.71	

TABLA DE SUELDO PARA APRENDICES:

Un Aprendiz es una persona entrenándose para trabajo de lavandería que no haya tenido experiencia previa en el trabajo en que haya sido asignada en la lavandería.

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

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

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