

**CONTRATO DE NEGOCIACION
COLECTIVA**

POR Y ENTRE

**AMERICAN ETC., Inc.
D/B/A ROYAL LAUNDRY**

Y

**LOCAL 75,
WESTERN STATES REGIONAL JOINT
BOARD**

1° de Enero, 2016 – 31 de Diciembre, 2018

ACUERDO DE NEGOCIACION COLECTIVA

Sección 1– Preámbulo

Este Acuerdo celebrado y registrado el 1° de Enero 2016, por y entre American Etc., Inc. d/b/a Royal Landre, ubicado en el 1140 San Mateo Ave., y 161 "C" Starlite Street, Sur San Francisco, California a través de sus representantes autorizados (de aquí en adelante conocido como el "Empleador") y el Local 75, de la Junta Regional Mixta de los Estados Occidentales, (de aquí en adelante conocida como el "Sindicato"), tendrá vigencia por el periodo del 1° de Enero 2016 hasta el 1° de Diciembre 2018. Además se acordó que las únicas partes en este Acuerdo son American Etc., Inc. d/b/a Royal Laundry y el Local 75, de la Junta Regional Mixta de los Estados Occidentales.

Sección 2 – Reconocimiento

- A. Por el presente el Empleador reconoce al Sindicato como al representante exclusivo de negociación colectiva para todos los empleados especificados en la unidad de negociación según lo establecido en el Caso 20-RC-16961 de la Junta Nacional de Relaciones Laborales, que establece lo siguiente:

"Todos los empleados regulares de producción de tiempo completo y tiempo parcial, los empleados de mantenimiento y los choferes empleados por el Empleador en su negocio en el Sur de San Francisco, California, excluyendo a los empleados de oficina, guardias y supervisores como está definido en la Ley."

- B. El presente Acuerdo Colectivo sustituye y anula cualquiera y todos los acuerdos escritos u orales, practicas o entendimientos que puedan existir a partir de la fecha de vigencia de este Acuerdo por y entre el Empleador y los empleados amparados por este Acuerdo.

Sección 3 – Seguridad y Cuotas Sindicales

- A. Las partes del presente Acuerdo acuerdan que, como condición de empleo permanente, los empleados deben afiliarse al Sindicato o pagar una cuota de servicio en su lugar. Dicha cuota de servicio será establecida por el Sindicato y no excederá el costo de la cuota regular de iniciación, las cuotas periódicas y las contribuciones generales al Sindicato, mientras dure este Acuerdo. Los empleados actuales, que no son miembros del Sindicato, y todos los empleados que son contratados de aquí en adelante, pasaran a ser miembros del Sindicato, o pagar las cuotas mensuales de servicio al Sindicato, como una condición de empleo en o después de treinta y un (31) días siguientes a su fecha de empleo o en o después de treinta un (31) días de la fecha de vigencia de este Acuerdo, cualquiera que sea más adelante.

- B. El Empleador, despedirá a cualquier empleado que falle en pagar la cuotas periódicas, las contribuciones y las cuotas de iniciación uniformemente requeridas por el Sindicato como condición para adquirir o mantener la membresía del Sindicato, dentro de siete (7) días después de haber recibido una solicitud por escrito, de parte del Sindicato o en caso de un miembro no afiliado, despedirá a cualquier empleado que falle en el pago de la cuota de servicio del Sindicato. Si el Sindicato notifica al Empleador, por escrito, antes del vencimiento del plazo de siete (7) días que el empleado ha pagado los montos adeudados, el despido no se llevara a cabo.
- C. Durante la vigencia de este Acuerdo, el Empleador se compromete a deducir las cuotas sindicales, cuotas y contribuciones o los cargos por servicios análogos del pago de cada empleado que ejecuta o haya ejecutado la autorización de deducción
- D. Las deducciones serán hechas cada mes del salario que se gana en la primera semana completa del mes.
- E. El empleador deberá remitir al Sindicato todas las deducciones en o antes del vigésimo (20^{mo}) día de cada mes.
- F. el Sindicato proporcionara al Sindicato una lista de los empleados a quienes se le hicieron las deducciones. El Sindicato también informara al Empleador de los montos adeudados por cada empleado. Estos deberán ser enviados por correo al Empleador el primero (1°) de cada mes

Sección 4 – Derechos de la Gerencia

- A. A excepción de lo expresamente modificado o restringido por una disposición específica, o una Sección de este Acuerdo, el Empleador se reserva y retiene única y exclusivamente todos sus derechos normales, legales, de leyes esenciales y comunes, prerrogativas y funciones para operar y administrar su negocio, sea que lo ejecute o no, ya que esos derechos existían antes de la fecha de vigencia de este Acuerdo.
- B. Los derechos únicos y exclusivos del Empleador para operar y administrar su negocio, que no hayan sido abreviados o modificados por este Acuerdo, incluirán, pero no estarán limitados a lo siguiente:
 - 1. Establecer o continuar las políticas, prácticas y procedimientos para operar su negocio y, de vez en cuando, cambiar o suprimir tales políticas, prácticas o procedimientos
 - 2. Determinar y, de vez en cuando, definir los métodos, procesos y materiales a ser usados.
 - 3. Introducir métodos nuevos y mejores de producción, servicio, distribución y mantenimiento, materiales y maquinarias o equipos.

4. Discontinuar todos o parte de los procesos de operaciones de su negocio.
 5. Establecer normas de producción y/o calidad.
 6. Establecer y mantener la eficiencia de las operaciones.
 7. Determinar el número de horas por día o semana que sean necesarias para realizar las operaciones.
 8. Determinar y seleccionar el equipo que se usara en la operación de su negocio y, de vez en cuando, cambiar o discontinuar el uso de equipo y seleccionar un equipo nuevo para sus operaciones actuales o futuras.
 9. Establecer turnos de trabajo, determinar los horarios de trabajo y el número y la composición de empleados a trabajar en dicho turno o las horas de trabajo y, de vez en cuando, cambiar los turnos y las horas y los empleados que trabajan en dicho turno y horario.
 10. Seleccionar y contratar empleados, determinar sus calificaciones, asignar y dirigir sus trabajos.
 11. Determinar el número y tipo de empleados que se necesitan.
 12. Determinar los productos que se necesitan y/o los servicios a prestar.
 13. Establecer y cambiar los horarios de trabajo y las tareas o asignaciones.
 14. Trasladar, promover, o deponer empleados, o despedir/descansar, terminar o relevar empleados de sus obligaciones.
 15. Establecer y hacer cumplir las reglas de seguridad y las normas que rigen las conducta de los empleados como se establece en el Anexo A. El Empleador se compromete a negociar cualquier cambio en las reglas de seguridad y las normas que rigen la conducta de los empleados.
 16. Suspender, despedir o de otra manera disciplinar con causa a los empleados, y tomar las medidas que el Empleador considere necesarias para el funcionamiento ordenado, eficiente y beneficioso de su negocio.
 17. Tomar cualquier medida que sea necesaria o aconsejable para determinar, dirigir y cumplir las metas y objetivos del Empleador.
- C. La incapacidad del Empleador para ejercer cualquier derecho, privilegio o función que le está reservada, o la ejecución del Empleador de cualquiera de esos derechos, prerrogativas o funciones en una manera determinada, no será considerada como una renuncia de los derechos del Empleador para ejercer un derecho, privilegio o función el futuro.
- D. El Empleador se compromete a reunirse y consultar con el Sindicato en relación a una solicitud, por escrito, de un empleado a ser acomodado razonablemente (como está definido por la Ley de Personas con Discapacidad) a causa de una incapacidad de

buena fe, como lo exige la Ley de Personas con Discapacidad. El Empleador y el Sindicato se reunirán dentro de un periodo de siete (7) días hábiles en un esfuerzo para llegar a un acuerdo para un ajuste razonable, cuando sea necesario, lo que podría o no afectar a otro empleado.

- E. Si el Empleador y el Sindicato no pueden ponerse de acuerdo en el acomodamiento razonable (como está definido por la Ley de Personas con Discapacidad) después de la reunión y la consulta, el Empleador puede poner en práctica su plan de acomodamiento, y el Sindicato puede buscar una resolución al problema bajo el procedimiento de Quejas y Arbitraje en la Sección 12. El arbitraje se llevara a cabo de una manera rápida. Sin embargo, El Sindicato y el Empleador y el empleado perjudicado acuerdan que la resolución bajo el procedimiento de Quejas y Arbitraje será el único y exclusivo remedio para el empleado. Para ser oportuna, la solicitud para arbitraje debe ser presentada dentro de cinco (5) días a la fecha en que las partes no lograron llegar a un acuerdo.
- F. Si el Empleador proyecta subcontratar el trabajo realizado por los empleados amparados por la Certificación del Departamento Nacional de Relaciones Laborales 20-RC-16961, el Empleador notificara al Sindicato, por escrito, de su intención y ofrecerá negociar sobre su decisión y los efectos que dicha decisión puede causar a los empleados de la unidad de negociación. Nada de lo contenido en este Acuerdo Colectivo impedirá el derecho del Empleador para subcontratar trabajo de los empleados de la unidad de negociación después de las negociaciones con el Sindicato.

G. Sección 5 – Supervisores

- A. La autoridad y el control de las operaciones del negocio del Empleador, amparado por este Contrato Colectivo, será único y exclusivo del Empleador a través de sus representantes, conocidos de aquí en adelante como Supervisores. Nada de lo contenido en este Acuerdo impedirá a dichos Supervisores a realizar los trabajos de los empleados de la unidad de negociación.
- B. Los Supervisores no estará cubiertos por los términos y disposiciones de este Contrato Colectivo.
- C. El Empleador, actuando a través de sus Supervisores, será el juez de la competencia y aptitud de los empleados bajo su supervisión.
- D. Los Supervisores tendrán el derecho de ejercer esos derechos administrativos, prerrogativas y funciones establecidos en la Sección 4 de este Acuerdo.
- E. Ningún Acuerdo individual con cualquier empleado remplazara ninguna de las disposiciones de este Acuerdo sin el mutuo consentimiento de las partes.

Sección 6 – Contrataciones

- A. Cuando empleados nuevos son contratados después de la fecha de vigencia de este Acuerdo, el Empleador notificara al Sindicato los nombres, direcciones y clasificación de trabajo.
- B. Nada en el presente Convenio Colectivo será obstáculo para que el empleador contrate empleados de tiempo parcial para una semana de trabajo de menos de treinta (30) horas según lo previsto en el Artículo 24 (A.2) - Clasificación de los empleados, durante el período de 1 de mayo al 31 de octubre de cada año calendario. Habrá un tope o límite máximo para el número de empleados de tiempo parcial que el patrón puede emplear en cualquier momento sobre la base de un diez por ciento (10%) de la fuerza de trabajo habitual empleada hasta el 1 de mayo. Además, dijo que los empleados de tiempo parcial en concreto serán excluidos de los beneficios previstos contractualmente establecidos en la Sección 8 (A) y (B), Horas de trabajo, Sección 13, Antigüedad, Sección 15, Días festivos, a excepción de la sub-sección (D), Sección 16, Vacaciones, Sección 18, Salud y Bienestar Cobertura en la medida prevista por la ley aplicable, Sección 19, los beneficios de pensión y la Sección 22, Permiso de Ausencia por fallecimiento. Las horas de trabajo para los empleados a tiempo parcial se reducirán antes de reducir las horas de los empleados regulares.

Sección 7 – Discriminación

- A. Ni el Empleador ni el Sindicato o cualquier empleado amparado por este Acuerdo discriminara en contra de cualquier persona en relación a su solicitud de empleo o a su tenencia de empleo, promoción o el estado de su trabajo en infracción de los Estatutos de no Discriminación Estatales y/o Federales, incluyendo, pero no limitado a actividades sindicales, sexo, raza, origen nacional, religión, orientación sexual, discapacidad o edad, según lo definido por las Leyes Estatales y Federales.

Sección 8 – Horas de Trabajo

- A. La semana de trabajo consistirá de cuarenta (40) horas. Las horas de la semana laboral no se interpretara como garantía de una semana de trabajo. El patrón acuerda proporcionar siete (7) días calendarios de notificación anticipada a los empleados de un cambio en sus horas de trabajo y/u horarios de trabajo, excepto en casos de emergencia auténtica. Una "emergencia" se define como un suceso repentino e inesperado.
- B. El día de trabajo consistirá de ocho (8) horas. Las horas de la jornada diaria no se interpretara como garantía de un día de trabajo.
- C. El Empleador tendrá la capacidad de programar los turnos de los empleados a espacio de cuatro (4) seis (6) u ocho (8) horas de duración.
- D. En caso que el Empleador desee iniciar una semana laboral de cuatro (4) días, diez (10) horas por día, en todas o una parte de sus operaciones, el Empleador deberá

discutir el tema con los empleados afectados y determinar su modo de pensar con respecto a tales horarios de trabajo por medio de una votación secreta de conformidad con la Ley Estatal. El Empleador notificara al Sindicato los resultados de la votación.

- E. Tiempo y medio de la tarifa regular de pago del empleado será pagado por todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas por semana u ocho (8) horas en cualquier día, o diez (10) horas en el caso de una semana de cuatro (4) días.
- F. La semana de trabajo del Empleador se define como la semana que empieza y termina entre las 12:00 a.m. del día lunes hasta las 11:59 p.m. del día Domingo.
- G. Los días de pago serán en el quinto (5^{to}) y vigésimo (20^{mo}) día del mes. El Empleador se reserva el derecho de cambiar el día de pago. Si el Empleador planea cambiar el día de pago, el Empleador dará a los empleados un aviso de por lo menos dos (2) semanas de anticipación, con una copia para el Sindicato. Las horas trabajadas por semana de pago deberán ser concedidas cuando sean solicitas por escrito.
- H. El Empleador deberá proporcionar, excepto en situaciones de emergencia, por lo menos cuatro (4) horas de anticipadas de aviso del requisito de trabajar horas extras, o para ser enviado a casa temprano antes de la finalización de su programado turno. Se pedirá a los empleados de una clasificación de trabajo en particular a trabajar horas extras, o ser enviados a casa temprano antes de la finalización de su turno programado en orden de antigüedad. Si es necesario, los empleados asignados a trabajar horas extras, o a ser enviados a casa temprano antes de la finalización de su turno programado, estará en orden inverso por orden de antigüedad.

Sección 9 – Tarifas de Pago

- A. Las tarifas de pago que están en efecto durante la vigencia de éste Acuerdo son las que están establecidas en Anexo B.

Sección 10 – Pago por Reportarse

- A. Cada día que un empleado es obligado a reportarse a trabajar y él se presenta y no hay trabajo, o se le concede menos de la mitad del turno de trabajo del empleado, al empleado se le pagara como mínimo cuatro (4) horas a la tarifa regular de pago del empleado o por el tiempo de trabajo actualmente realizado, lo que sea mayor.
- B. Si a un empleado se le pide que regrese por segunda vez en un (1) mismo día, y se le concede menos de cuatro (4) horas de trabajo, a dicho empleado se le pagara un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo a la tarifa regular de pago del empleado o por el tiempo de trabajo actualmente realizado, lo que se mayor.
- C. Las provisiones de pago por reportarse, antes mencionadas, no serán aplicables cuando:

1. Las operaciones no pueden empezar o continuar debido a amenazas a los empleados o a la propiedad, o cuando sea recomendado por las autoridades civiles;
2. Los servicios públicos no pueden suministrar electricidad, agua o gas, o hay un fallo en los servicios de alcantarillado;
3. La interrupción del trabajo es causada por un acto de fuerza mayor, o cualquier otra causa fuera del control del Empleador;
4. El empleado salga voluntariamente antes del final del turno de trabajo, o cuando el empleado haya sido despedido o suspendido por razones de disciplina. En esos casos, al empleado se le pagara por el tiempo trabajado solamente.

Sección 11 – Disciplina

- A. Todos los empleados amparados por este Acuerdo tendrán un periodo de prueba de sesenta (60) días hábiles. Los empleados suspendidos o despedidos durante su periodo de prueba no podrán recurrir al procedimiento de Quejas y Arbitraje.
- B. Todos los empleados serán responsables de cumplir todas las Normas de Conducta de la Compañía, una copia de la cual debe ser adjunta a este Acuerdo como Anexo A.
- C. El empleador dará a conocer al Sindicato, dentro de cinco (5) días laborales (lunes a viernes) los empleados que recibieron avisos de advertencia por escrito, que son suspendidos y/o despedidos.
- D. Una advertencia por escrito no puede ser usada como base para futuras acciones disciplinarias después de un periodo de doce (12) meses consecutivos a partir de la fecha del aviso de advertencia por escrito. Sin embargo, dicha advertencia escrita permanecerá en el archivo personal del empleado como parte de su registro de empleo.

Sección 12 – Procedimiento de Quejas

- A. Las quejas serán definidas como asuntos presentados oportunamente a la administración en relación a presuntas violaciones de Sección o Secciones específicas de éste Acuerdo. Todas las quejas deben ser presentadas a la administración dentro de cinco (5) días laborales (Lunes a Viernes) desde el momento que el empleado tuvo conocimiento de la presunta violación o de la acción disciplinara, para considerarlas oportunas.
- B. Las quejas presentadas oportunamente serán llevadas primero entre el empleado afectado y el Gerente de Recursos Humanos. El Gerente de Recursos Humanos deberá responder dentro de (5) días laborales desde el momento de la discusión inicial con el empleado.

- C. Si la queja presentada al Gerente de Recursos Humanos, no se resuelve de una manera satisfactoria según lo establecido en el párrafo B, la queja debe ser presentada por escrito a la administración dentro de diez (10) días laborables (Lunes a Viernes) después de la respuesta del Gerente de Recursos Humanos. La Queja presentada a la Junta de Arbitraje será por escrito especificando la Sección o Secciones presuntamente violadas y la solución buscada.
- D. La Junta de Arbitraje estará compuesta de dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes del Empleador.
- E. Se requiere la mayoría de la Junta de Arbitraje para decidir la queja. Si no hay una mayoría, la queja será llevada a un arbitraje obligatorio mediante la presentación de una solicitud por escrito dentro de (10) días después de cualquier acción o decisión de la Junta de Arbitraje.
- F. Después de recibir la solicitud por escrito para el arbitraje, las Partes tratarán de seleccionar un Árbitro para conocer el asunto. Si no se puede llegar a un acuerdo, cualquiera de las partes tendrán derecho a solicitar al Servicio Federal de Mediación y Conciliación, una lista de siete (7) Árbitros. Los nombres de los Árbitros serán alternativamente tachados y el último nombre en la lista será el Árbitro designado. El primer tachón será determinado al azar

La decisión del Árbitro será final y vinculante para el Empleador, el Sindicato y el empleado. El Arbitro no deberá añadir, quitar, alterar o cambiar el alcance y los términos de este Acuerdo, incluyendo pero sin estar limitado a los Derechos de la Administración establecidos en la Sección 4. Los honorarios del Árbitro y cualquier otro gasto incidental serán compartidos igualmente por el Empleador y el Sindicato.

- G. Ninguna decisión de la Junta de Arbitraje o del Árbitro será retroactiva por un periodo de más de treinta (30) días desde la fecha en que se planteó la queja por primera vez bajo la Sección A, anterior.
- H. Si los plazos de tiempo, especificados en esta Sección, no son estrictamente seguidos, la queja será anulada; sin embargo, cualquier plazo de tiempo puede ser prorrogado por mutuo acuerdo entre ambas Partes. Dicho acuerdo mutuo será por escrito.

Sección 13 - Antigüedad

- A. El termino antigüedad, como se aplica en este Acuerdo, será definido como el tiempo de servicio continuo del empleado con la Compañía desde la fecha más reciente de su contratación. Los empleados no alcanzaran su antigüedad hasta que hayan completado un periodo de prueba de sesenta (60) días. Las interrupciones en la continuidad del empleo debido a despidos/descansos, permisos de ausencia o enfermedades servirán para extender el periodo de prueba por un periodo similar que no exceda sesenta (60) días hábiles. Después de completar el periodo de prueba, la fecha de antigüedad del empleado será devuelta a la fecha original de contratación del empleado.

- B. La antigüedad se perderá por las siguientes razones:
1. Despido
 2. Renuncia voluntaria
 3. Despido/descanso por un periodo de más de sesenta (60) días continuos. Sin embargo, los empleados con más de cinco (5) años de servicio continuo con el Empleador, la antigüedad no se perderá por un período de doce (12) meses desde la fecha del descanso/despido.
 4. Un permiso de ausencia en exceso del proporcionado por razones medicas o de conformidad con los reglamentos Federales o Estatales.
 5. Retiro/Jubilación
- C. En caso de despidos, los empleados afectados por clasificación departamental, serán despedidos por orden inverso de antigüedad; sin embargo, en ningún caso el Empleador estará obligado a despedir a un empleado de menor antigüedad, que tenga la habilidad y la capacidad superior a un empleado de mayor antigüedad. En tal caso, el empleado de menor antigüedad conservara el trabajo y el empleado con mayor antigüedad y con menos habilidad y capacidad será despedido. En caso de reducción de horas de trabajo en turnos determinados, el Patrón, en todo lo que sea posible, reconocerá el derecho de los empleados con más de quince (15) años de servicio continuo con el Empleador para ser transferidos a otro departamento si hay trabajo disponible y el empleado está considerado competente por el Empleador para trabajar en dicho departamento y llenar las horas adicionales disponibles para completar el resto de turno programado.
- D. La antigüedad, para propósito de descansos, llamados de regreso a trabajar, y la selección de tiempo de vacaciones disponible será definida como el tiempo de servicio continuo en una clasificación departamental como está establecido en el Anexo B. En caso de traslados interdepartamentales, la antigüedad total de los empleados también será considerada.

Sección 14 – Permisos de Ausencia

- A. Todos los permisos de ausencia serán proporcionados sin remuneración.
- B. Una solicitud de permiso de ausencia debe presentarse por escrito al supervisor inmediato del empleado, por lo menos diez (10) días laborales (Lunes a Viernes) antes de la fecha de inicio del permiso,
- C. En caso de una emergencia médica de buena fe, la solicitud para un permiso de ausencia será presentada dentro de dos (2) días laborales (lunes a viernes) del inicio de la emergencia médica comprobada.
- D. Si el empleado no regresa a trabajar en la fecha prevista después del permiso de ausencia, será motivo para concluir que el empleado ha renunciado voluntariamente de su empleo.

- E. En todo caso, todo el permiso de ausencia médica no será por más de ciento ochenta (180) días, o según lo dispuesto por la Ley Estatal y Federal.
- F. El Empleador no podrá a devolver a un empleado, cuando este está regresando de un permiso de ausencia medico a trabajar antes de siete (7) días después del aviso del empleado de que ha sido dado de alta por su doctor, para regresar al trabajo.
- G. Las razones falsas para solicitar un permiso de ausencia darán lugar al despido.
- H. No se dará crédito de vacaciones por los permisos de ausencia personales de más de treinta (30) días.
- I. Los empleados regulares de tiempo completo que hayan trabajado continuamente con el Empleador por lo menos un (1) año, pueden solicitar un permiso de ausencia personal, hasta un máximo de treinta (30) días por años de empleo.
- J. Las Partes tienen toda la intención de cumplir plenamente con la Ley de Derecho Familiar de California y la Ley Medica Familiar de los Estados Unidos. Cualquier disposición de la Ley Estatal o Federal en relación a los permisos de ausencia cubiertos aquí, tendrán prioridad sobre las políticas establecidas en esta Sección.
- K. El Empleador podrá, a su sola discreción conceder un permiso de ausencia para asuntos de la Unión que está directamente relacionado con las actividades de la Unión dentro de doscientos (200) millas de 1140 San Mateo Ave, South San Francisco, CA. Dicha licencia si se concede está sujeto a las siguientes condiciones: (1) La solicitud de permiso de ausencia deberá presentarse treinta (30) días calendarios por adelantado, (2) El permiso de ausencia, si se concede, se limita a un máximo de ciento ochenta (180) días. (3) No debe haber más de un máximo de una (1) persona por departamento con permiso de ausencia, (4) Durante el período del permiso de ausencia el empleador no es responsable por los pagos de los días de festivos, vacaciones, ausencia por enfermedad, Salud y Bienestar Cobertura y / o beneficios de pensión".

Sección 15 – Días Festivos

- A. Los siguientes días serán observados como días festivos:
 - Año Nuevo – 1° de Enero
 - Día de los Presidentes – 3^{er} Lunes de Febrero
 - Conmemoración del Soldado Caído – el ultimo Lunes de Mayo
 - Día de la Independencia – 4 de Julio
 - Día del Trabajo – 1^{er} Lunes de Septiembre
 - Día de Acción de Gracias – 4^{to} Jueves de Noviembre
 - Navidad – 25 de Diciembre

Después de un (1) año de empleo continuo, los empleados elegibles tendrán derecho a recibir un (1) día Festivo Flotante al año. La fecha en que el día festivo flotante debe ser observado deberá ser mutuamente acordado por el empleado y el empleador. No habrá acumulación de días Festivos Flotantes y el día festivo flotante deberá ser tomado en el aniversario de un año

de empleo.

- B. Los empleados regulares de tiempo completo y tiempo parcial que trabajan el ultimo día de su turno programado en un periodo de siete (7) días antes del día festivo, y el primer día de su turno programado después del día festivo, recibirán pago por un (1) día festivo.
- C. La compensación por días festivos para los empleados elegibles, se basara en la tarifa regular de pago del empleado como está establecida en el Anexo B-1 por ocho (8) horas.
- D. El trabajo realizado en uno de los días festivos mencionados será compensado al doble (2 x) de la tarifa regular de pago del empleado, por todo el tiempo trabajado en el día festivo, como está establecido en el Anexo B-1.
- E. El día festivo se observara desde las 12:01 a.m. hasta las 11:59 p.m. del día festivo nombrado.
- F. A los empleados se les pedirá trabajar, en días festivos reconocidos, por orden de antigüedad y serán asignados a trabajar en días festivos en orden inverso de antigüedad.

Sección 16 – Vacaciones

- A. Los empleados regulares de tiempo completo y tiempo parcial tendrán derecho a recibir una (1) semana de vacaciones (5 días) después de completar un (1) año de continuo servicio con el Empleador.
- B. Los empleados regulares de tiempo completo y tiempo parcial tendrán derecho a recibir dos (2) semanas de vacaciones (10 días) después de completar tres (3) año de continuo servicio con el Empleador.
- C. A partir del 1° de Enero, 2013, los empleados regulares de tiempo completo y los empleados regulares de tiempo parcial tendrán derecho a recibir tres (3) semanas de vacaciones (15 días) después de completar diez (10) años de continuo servicio con el Empleador. El pago de vacaciones será basado en cuarenta (40) horas por semana.
- D. A partir del 1° de Enero, 2013, los empleados regulares de tiempo completo y los empleados regulares de tiempo parcial tendrán derecho a recibir cuatro (4) semanas de vacaciones (20 días) después de completar quince (15) años de continuo servicio con el empleador. El pago de vacaciones será basado en cuarenta (40) horas por semana.
- E. Todo el tiempo de vacaciones ganado y acreditado debe tomarse durante los doce (12) meses posteriores a la fecha de aniversario de los empleados calificados.
- F. El derecho a vacaciones de un empleado se determina por la fecha de aniversario de la contratación del empleado. Sin embargo, no tendrán derecho a vacaciones, hasta que

el empleado haya completado un (1) año de continuo servicio con el Empleador.

- G. Los empleados que tienen derecho a beneficios de vacaciones, pero que trabajan solo una parte de cualquier año, recibirán una porción de sus beneficios de vacaciones, según el tiempo trabajado. Para los fines de acumulación, una (1) semana será igual a 1/52.
- H. El Empleador publicará una lista de vacaciones en o antes de Noviembre 1ero de cada año y los empleados tendrán desde el 1° de Noviembre hasta el 31 de Diciembre para seleccionar las vacaciones disponibles de acuerdo a su antigüedad departamental. El Empleador se reserva el derecho a bloquear y/o limitar el número de semanas disponibles para vacaciones y/o el número de empleados a quienes se les permitirá tomar sus vacaciones durante un periodo determinado. Si las vacaciones no son seleccionadas hasta el 31 de Diciembre del año en curso, el Empleador asignará los periodos de vacaciones. Cualquier cambio al horario de vacaciones como lo publicaron deberá ser hecho con el consentimiento del Empleador.
- I. Después de la venta o transferencia de propiedad de las instalaciones cubiertas por este Acuerdo o después de la disolución del negocio, el pago de tiempo de vacaciones no usado acumulado por tiempo trabajado antes de la fecha de la venta o transferencia o de la disolución del negocio, será pagado al empleado por el vendedor/empleador.

Sección 17 – Requisitos para Contribuciones para Salud y Bienestar y Pensiones

- A. Todos los empleados regulares de tiempo completo y tiempo parcial calificarán para contribuciones para Salud y Bienestar y Pensiones en cualquier mes si:
 - 1. El empleado a completado sesenta (60) días de trabajo protegido;
 - 2. El empleado está en la nómina de pago del Empleador en el primer (1^{er}) día del mes en que se realizan las contribuciones.

Sección 18 – Cobertura de Salud y Bienestar

- A. A partir del 1 de enero de 2016 el empleador deberá hacer las contribuciones necesarias mensuales (\$ 382.36) al Plan Médico Kaiser HRA 1500, plan de Recetas y Dental en vigor el 31 de diciembre de 2015, El Empleador efectuará los ingresos mensuales requeridos, en nombre de cada empleado que cumpla con los requisitos de elegibilidad establecidos en la Sección 17 del presente Acuerdo para cobertura médica / drogas / dental únicamente para el empleado.
- B. Efectivo el 1 de enero de 2017, el empleador pagará hasta el tres por ciento (3%) por encima del costo total de diciembre el 31, 2016 de los planes Médicos, Dental y de Recetas de Kaiser HRA 1500. El costo subirá arriba del tres por ciento (3%) a través de un seis por ciento (6%) del 31 de diciembre, 2016 costo total de los planes médicos,

dentales y de recetas de Kaiser HRA 1500 y deberán ser pagados por los empleados elegibles. Los aumentos de costos por encima de seis por ciento (6%) del costo total de los planes médicos, dentales y de Recetas de Kaiser HRA 1500 vigente al 31 de diciembre, 2016, serán compartidos por partes iguales (es decir, 50/50) entre el empleador y los empleados elegibles. El empleado compartirá el costo para Kaiser HRA 1500 Plan Médico, Dental y Recetas si es necesario se pagará por medio de deducciones de nómina.

- C. Efectivo el 1 de enero, 2018, el empleador pagará hasta el tres por ciento (3%) por encima del costo total de diciembre el 31, 2017 de los planes Médicos, Dental y de Recetas de Kaiser HRA 1500. El costo subirá arriba del tres por ciento (3%) a través de un seis por ciento (6%) del 31 de diciembre, 2017 costo total de los planes médicos, dentales y de recetas de Kaiser HRA 1500 deberán ser pagados por los empleados elegibles. Los aumentos de costos por encima de seis por ciento (6%) del costo total de los planes médicos, dentales y de Recetas de Kaiser HRA 1500 vigente al 31 de diciembre, 2017, serán compartidos por partes iguales (es decir, 50/50) entre el empleador y los empleados elegibles. El empleado compartirá el costo para Kaiser HRA 1500 Plan Médico, Dental y Recetas si es necesario se pagará por medio de deducciones de nómina.
- D. Si un empleado elegible que cumple con los requisitos de elegibilidad establecidos en la Sección 17 de este Acuerdo proporciona pruebas de cobertura bajo un plan alternativo de beneficios médicos, recetas y dental, el Empleador le pagara a dicho empleado la suma de doscientos cincuenta dólares (\$250.00) por mes. El Empleador, anualmente, emitirá un formulario 1099 por dichos pagos.

Sección 19 — Beneficios de Pensión/Retiro

- A. El Empleador contribuirá la suma de \$44.52 por mes en nombre de los empleados que cumplan con los requisitos de elegibilidad establecidos en la Sección 17 de este Acuerdo con el fin de proporcionar beneficios de Pensión a través del Fondo Nacional de Retiro (NRF). El Empleador continuara haciendo contribuciones adicionales al Fondo Nacional de Retiro (NRF) de conformidad a las disposiciones aplicables de la Ley de Recuperación de Pensiones aprobadas por el Fondo Fiduciario de tal manera que el total de las contribuciones al Fondo Nacional de Retiro es la siguiente:

	6/1/2015	1/1/2016	6/1/2016	6/1/2017
Tarifa Regular de Pensión	\$44.52	\$44.52	\$44.52	\$44.52
Tarifa de Rehabilitación	\$18.59	\$18.59	\$21.43	\$24.39
Tarifa Total de Pensión	\$63.11	\$63.11	\$65.95	\$68.91

A Partir de junio 1 2018, el empleador contribuirá con la suma requerida por mes en nombre de cada empleado que cumple con los requisitos de elegibilidad establecidos en la Sección 17 del presente Acuerdo a efectos de proporcionar prestaciones de jubilación a través del Fondo Nacional de Retiro.

- B. El Sindicato entregara al Empleador, en la primera (1^{era}) semana de cada mes, un registro de las contribuciones requeridas de los empleados, de conformidad con esta Sección. El Empleador remitirá tales contribuciones por cheque a nombre de la persona o entidad designada por la Junta de los Síndicos en nombre de los empleados elegibles bajo los términos de este Acuerdo, a más tardar el 15 de cada mes, a la dirección designada por la Junta de Síndicos.
- C. En ningún caso, el Empleador será obligado a pagar una suma superior a las contribuciones mencionadas en la Sección 19 (A) por mes y por empleado elegible durante la vigencia de este Acuerdo. Si el Sindicato, en cualquier momento, durante la vigencia de este Acuerdo, solicita fondos adicionales para contribuciones de pensiones, a pesar de lo mencionado anteriormente, cualquier dinero adicional será deducido de los aumentos salariales de los empleados otorgados bajo el Anexo B de este Acuerdo.
- D. El Empleador se compromete a adoptar el Contrato del Fideicomiso del Fondo Nacional de Retiro (NRF) y cualquier modificación, siempre y cuando el Contrato del Fideicomiso y sus modificaciones no es incompatible con las disposiciones del presente Acuerdo.

Sección 20 – Almuerzo y Periodos de Descanso

- A. Los empleados programados a trabajar en turnos de más de cinco (5) horas recibirán un periodo de almuerzo, sin pago, de no menos de treinta (30) minutos, excepto cuando un turno de no más de seis (6) horas completara el trabajo del día, el periodo de almuerzo puede ser renunciado por consentimiento mutuo entre el empleado y Empleador.
- B. Los empleados tendrán derecho a un periodo de descanso de diez (10) minutos netos por cada cuatro (4) horas de trabajo o una fracción más alta. Sin embargo, un periodo de descanso no será autorizado para los empleados cuyo tiempo total de trabajo es menos de tres horas y media.

Sección 21 – Servicio como Jurado

- A. Los empleados dispondrán de tiempo libre, sin pago, cuando son convocados a servir como jurado mas el tiempo razonable de viaje. Cuando los empleados reciben la notificación para servir como jurado, inmediatamente deben informar a su supervisor. Se espera que los empleados regresen a trabajar en su próximo día de trabajo programado inmediatamente después de su despido como jurado.

Sección 22 – Permiso por Duelo

- A. En el caso del fallecimiento de un familiar cercano al empleado, se le concederá hasta cinco (5) días consecutivos inmediatamente después de la muerte para organizar y asistir al funeral. Tal permiso será sin pago, excepto cuando el empleado solicite crédito de sus vacaciones acumuladas para tales fines. La familia inmediata es definida para incluir a su cónyuge actual, pareja, padre, madre, hermana, hermano, hijo, suegra actual, suegro actual, hijastros, abuelos y nietos. Si el empleado necesita más de cinco (5) días de permiso, el empleado puede solicitar un permiso de ausencia personal sin pago. El empleado debe presentar, a petición del Empleador, la evidencia de la relación familiar y de la asistencia al funeral. .
- B. A los empleados que hayan pasado su periodo de prueba y quienes experimentan la muerte de su cónyuge actual, pareja, padre, madre, hijos/jas, hermano, hermana o abuelos se les pagara dos (2) del total de (5) días de permiso por duelo.

Pareja se define como: dos personas adultas que han decidido compartir sus vidas en una relación íntima y comprometida al cuidado mutuo y que presentan una Declaración de Pareja Domestica a la Secretaria de Estado.

Sección 23 – Representantes Sindicales

- A. A los Representantes Sindicales se le permitirá la entrada a los locales del empleador y hablar con los empleados de la Unidad de Negociación. Dichas conferencias solo se llevaran a cabo en las áreas designadas y durante los periodos de descanso y almuerzo del empleado. Bajo ninguna circunstancia, las conferencias se llevaran a cabo durante el tiempo de trabajo del empleado o en el área de producción de la planta, siempre y cuando esto no constituya como una prohibición para un breve intercambio, el cual no interrumpe o interfiere con la producción.

Para el propósito de continuidad de representación, el Empleador reconocerá solamente a un (1) representante sindical durante cualquier periodo de tiempo. El Sindicato puede cambiar al representante autorizado previa notificación anticipada al Empleador.

- B. El Sindicato elegirá o designara a los empleados, dentro de la unidad de negociación, para representar al Sindicato en el establecimiento amparado por este Acuerdo. El Sindicato notificara al Empleador, por escrito, en el momento del nombramiento, los nombres de los delegados sindicales designados o elegidos. El Empleador reconocerá un máximo de dos (2) delegados sindicales por turno. Los Delegados Sindicales solo podrán llevar a cabo sus actividades de delegados durante sus periodos de descanso. (Los Delegados Sindicales y los empleados afectados) y no en el área de producción de la planta. Los Delegados Sindicales no podrán interrumpir o interferir con la producción de la planta o el trabajo de cualquier empleado (s) o dar instrucciones de trabajo a los empleados.

- C. Las Partes acuerdan que la Unión deberá imprimir y distribuir copias de este Acuerdo a los empleados cubiertos. El empleador se compromete a reembolsar a la Unión por la mitad (1/2) del costo de impresión de hasta trescientos (300) copias de este Acuerdo. El coste por copia de este acuerdo al Empleador no será superior a un dólar (\$1.00)".

Sección 24 –Ausencia por Enfermedad

Los empleados, que han completado un noventa (90) días período de prueba, recibirán inmediatamente en el noventa y un día (91^a) del empleo de tres (3) días (de veinticuatro (24) horas) de permiso de ausencia por enfermedad a la tarifa de pago del empleado de entonces existente por hora, posteriormente, tres (3) días (de veinticuatro (24) horas) de permiso de ausencia por enfermedad al año en la fecha de aniversario del empleado fecha que lo emplearon. No habrá acumulación o traspaso de permisos de ausencia por enfermedad. No habrá pago de permisos de ausencia por enfermedad no utilizadas cuando un empleado deja el empleo de la compañía. El uso de permisos de ausencia por enfermedad será para el diagnóstico, cuidado o tratamiento de una condición médica existente, la violencia doméstica, asalto sexual, acoso o cuidado preventivo para, a sí mismo o un "miembro de la familia. "Miembro de la familia" se define como un niño, padre, cónyuge o pareja de hecho registrada, abuelos, nietos o hermanos. El empleador se reserva el derecho de certificación por el empleado para el uso de permisos de ausencia por enfermedad como lo permite el estado de la ley de California".

Sección 25 - Hacer una Oferta de Empleo

Las vacantes de la unidad de negociación para ofertas de trabajo se publicarán en un lugar accesible para todos los empleados. Los anuncios de trabajo permanecerán publicados por un mínimo de tres (3) días calendarios. Sin embargo, nada de lo aquí contenido impedirá al empleador de inmediatamente ocupar el puesto de trabajo vacante de manera temporal.

Sección 26 - Uniformes

El patrón proporcionará a los empleados después de catorce (14) días de empleo con cinco (5) camisetas "Tee shirts". La selección de la camiseta es a discreción del empleador. El empleador reemplazará sin costo alguno a los empleados camisetas que se rasgaron/ rompieron y/o desteñida. Camisetas perdidas por el empleado serán cobradas al empleado a través de deducciones de nómina al precio de cinco dólares (\$5.00) por cada camiseta. Ropa de lluvia adecuada será proporcionada por el empleador sin costo alguno para los empleados en la clasificación de conductores. Ropa de lluvia perdida se cobrará al empleado a través de deducciones de nómina al costo de reemplazo.

Sección 27 – Clasificación de los Empleados

- A. Los empleados de la Compañía serán clasificados dentro de las siguientes clasificaciones de trabajo:

1. **Empleado Regular a Tiempo Completo:** Un empleado regular de tiempo completo es un empleado que normalmente está programado a trabajar más de treinta (30) horas en una semana de trabajo.
2. **Empleado Regular a Tiempo Parcial:** Un empleado regular de tiempo parcial es un empleado que normalmente está programado a trabajar menos de treinta (30) horas en una semana de trabajo.
3. **Empleado Temporal:** Un empleado temporal es alguien que es contratado para trabajar por un periodo específico y limitado de tiempo, hasta un máximo de treinta (30) días para trabajar en un proyecto especial o para cubrir un volumen anormal de trabajo o una emergencia. Los empleados que trabajan más allá del plazo máximo de treinta (30) días serán clasificados como empleados regulares de tiempo completo o empleados regulares de tiempo parcial.
4. Los empleados temporales no tienen derecho a días festivos pagados, vacaciones u otros beneficios establecidos en este Acuerdo.

Sección 28 – Huelgas/Cierres Patronales

- A. Durante la vigencia de este Acuerdo, ni el Sindicato, los representantes sindicales, ni los empleados de la unidad de negociación podrán participar en una huelga, piquete, disminución de trabajo, declararse enfermo o negarse a prestar servicios en la Lavandería Royal. Ni tampoco el Sindicato, los representantes sindicales ni ningún empleado de la unidad de negociación participara en piquetes informativos o actividades concertadas directamente a los clientes del Empleador a menos que el Sindicato tenga un litigio con ese cliente.
- B. Durante la vigencia de este Acuerdo, el Empleador no participara en ningún bloqueo a los empleados.

Sección 29 – Condiciones de Trabajo

- A. El Empleador cumplirá con las órdenes aplicables de la Comisión de Bienestar Industrial del estado de California en relación con las condiciones de trabajo que incluyen, pero no están limitadas a, ventilación, comedores y vestidores.

Sección 30 – Solicitud y Distribución

- A. Con el fin de garantizar el buen funcionamiento del negocio del Empleador, la distribución de literatura o sollicitación durante el tiempo de trabajo de los empleados o en las zonas de producción de la planta, están expresamente prohibidas, excepto cuando los Representantes Sindicales autorizados pueden distribuir material escrito de carácter no político con la autorización previa de la Administración. De lo contrario, el Sindicato o sus representantes autorizados usaran el boletín de anuncios y podrán distribuir literatura de carácter no político en el área del reloj y sala de descanso a los empleados que no están trabajando.

Sección 31 – Lesiones Laborales

- A. Cualquier empleado que sufra un accidente laboral debe notificar inmediatamente a su supervisor o al representante designado de la Administración. El Empleador enviará al empleado lesionado al centro medico apropiado.
- B. En caso de un accidente laboral en el cual el empleado es ordenado no trabajar durante el resto del día por el doctor del centro medico al cual fue referido en el párrafo A, el empleado deber ser pagado por el resto de su turno programado ese día.
- C. El Empleador puede ordenar a los empleados a someterse a pruebas de drogas/alcohol si existe una base razonable para sospechar que un empleado está afectado de alguna manera, o cuando hay tiempo perdido, o cuando el empleado ha estado envuelto en un accidente que ha provocado daños a la propiedad y/o equipo de la Compañía y/o a la propiedad y/o equipo del cliente y/o lesiones a sí mismo o a otros.

Sección 32 – Venta o Alquiler

- A. Si el Empleador vende, asigna o transfiere la propiedad de las instalaciones amparadas por éste Acuerdo, el Empleador notificara al Sindicato por escrito y notificara al comprador o cesionario de la existencia de este Acuerdo y lo incitara a adoptar dicho Acuerdo.

Sección 33 – Cláusula de Exclusión

- A. En el caso de que cualquier disposición en este Acuerdo es considerada ilegal o invalida por la Junta Nacional de Relaciones Laborales, o por un Tribunal de jurisdicción competente, dicha decisión no invalidara el resto de las disposiciones de este Acuerdo, las cuales permanecerán en plena vigencia y efecto.
- B. Las Partes acuerdan en que, tras la notificación por escrito de cualquiera de las Partes, una reunión debe llevarse a cabo para tratar de negociar una nueva disposición para remplazar las provisiones de este Acuerdo que se consideren ilegales o inválidas. Dicha Notificación por escrito para negociar será enviada a la otra parte dentro de diez (10) días después de recibir la decisión de la Junta Nacional de Relaciones Laborales y/o el Tribunal o el derecho a negociar será anulado hasta la reapertura del próximo Acuerdo.

Sección 34 –Diversidad Étnica y Asuntos Culturales

- A. Las Partes reconocen que muchos inmigrantes están empleados en la Compañía, y que son un elemento vital para el éxito de las instalaciones. Mientras que el Ingles sigue siendo el idioma oficial del lugar de trabajo, las Partes respetan el derecho de todos los empleados de usar el idioma de su preferencia en el lugar de trabajo, y el Empleador reconoce su obligación de proporcionar, de forma razonable, todos los avisos, anuncios, materiales de entrenamiento, etc., en el

idioma apropiado representado por la mayoría de los trabajadores en la fuerza laboral del Empleador.

El Empleador se compromete a cooperar, en grado razonable, con el Sindicato para desarrollar programas de Inglés como segundo idioma. El programa incorporará material que ayude a los empleados a prepararse para cumplir con los requisitos de prueba de ciudadanía al igual que material que los ayude en asuntos relacionados con el trabajo. El programa se llevara a cabo en un lugar escogido de mutuo acuerdo.

En el caso de que un empleado exprese que está experimentando dificultad en entender Inglés en una situación de conflicto en el lugar de trabajo, una posible queja, posible confusión acerca de sus tareas y responsabilidades, o una aclaración necesaria a cuestiones derivadas del presente Acuerdo, el empleado podrá solicitar la asistencia de un traductor dentro de la unidad de negociación, siempre y cuando el traductor se encuentre en las instalaciones y no dé lugar a horas extras.

Sección 35 – Seguridad

A. Generalidades

El Empleador adoptará las disposiciones pertinentes para garantizar la seguridad de sus empleados durante sus horas de trabajo. El Sindicato se compromete a cooperar con la Compañía para garantizar que todos los miembros de la unidad de negociación cumplan con las normas razonables, reglamentos y prácticas que sean necesarias para proporcionar condiciones de trabajo seguras y sanitarias.

Tanto el Sindicato como la Compañía reconocen que existen obligaciones específicas bajo las normas o pautas federales, estatales y locales, que incluyen las dirigidas a la comunicación de riesgos, bloqueo y agentes patógenos transmitidos por la sangre. Los empleados deben recibir información relacionada sobre seguridad y salud

B. Equipo de Protección

La Compañía pondrá a disposición el equipo de protección personal adecuado sin costo para el empleado tal como es requerido por las leyes Federales, Estatales o Locales o las ordenanzas y/o regulaciones aplicables. Los empleados pueden ser obligados a rembolsar al Empleador por pérdida y/o daño intencional o negligencia del equipo de seguridad proporcionado, a excepción del desgaste por uso normal.

C. Protección Contra el Estrés por el Calor

El Empleador deberá proporcionar un número adecuado de fuentes de agua potable limpia y fría para permitir a los empleados el acceso fácil cuando sea necesario para el consumo. El Empleador tomara todas las medidas razonables para reducir la exposición al calor, incluyendo la ventilación de los escapes, ventiladores, enfriadores de aire, cobertura de vapor y otros equipos calientes, y tendrá en cuenta las recomendaciones formuladas por el Comité de Seguridad.

D. Saneamiento

Los baños tendrán iluminación apropiada, espejos y estarán equipados con todo lo necesario. Los baños se mantendrán libres de obstáculos y mantenidos en condiciones sanitarias. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, almuerzo y periodos de descanso, a menos que el cierre temporal sea necesario para reparación, limpieza o remodelación. Instalaciones para lavado de manos se harán accesibles a los empleados.

E. Lesiones en el Trabajo

Todas las lesiones, no importa cuán pequeñas sean, deben ser reportadas por el empleado a su supervisor inmediato, lo más pronto posible.

Cualquier empleado lesionado durante el ejercicio de sus funciones, que requiera tiempo libre en el primer día de la lesión o accidente para recibir tratamiento médico fuera de las instalaciones, recibirá compensación por el tiempo no trabajado pero no excederá el día regular de trabajo del empleado. Las reclamaciones de daños serán verificadas por el médico de la Compañía, si el Empleador necesita dicha verificación.

F. Comité Conjunto de Seguridad

Un Comité Conjunto de Seguridad ("Comité") será establecido por el Empleador y el Sindicato, integrado de tres (3) miembros de la unidad de negociación y de hasta tres (3) miembros de la gerencia. El Comité será organizado para prestar asistencia en la identificación y eliminación de los riesgos potenciales de seguridad en toda la instalación. El Gerente de Recursos Humanos o su representante coordinará las reuniones del Comité; establecerá la agenda con la participación de los miembros; ayudará con recursos y asistencia técnica; y vigilará de cerca toda la documentación incluyendo las actas de las reuniones, actividades y recomendaciones del Comité para asegurar la propiedad, resoluciones efectivas y cumplimiento de las leyes, reglamentos, disposiciones del código, políticas y/o procedimientos. Este Comité se reunirá por lo menos una vez al mes y hará un recorrido de seguridad de la planta mensualmente. Además, los miembros se familiarizarán con los procesos de producción y las condiciones de trabajo y harán recomendaciones a la administración para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo. El Empleador tomará en consideración todas las recomendaciones del Comité en buena fe.

G. Entrenamiento Relacionado con la Seguridad

El Empleador deberá proveer capacitación en lo relacionado a seguridad en el trabajo y salud tal como es requerido por los reglamentos Federales, Estatales y locales. Tal capacitación se llevará a cabo a intervalos que cumplan con las regulaciones o normas aplicables.

Sección 36 — Protección de los Empleados Inmigrantes

A. Despido o suspensión de empleados en base a información sobre su estado de

inmigración y/o ciudadanía.

En el caso de que el Empleador sea obligado legalmente a suspender o despedir a un empleado con un (1) año de servicio, por motivo de información y/o documentación obtenida respecto a su estado de inmigración o ciudadanía, el Empleador dará, a cualquier empleado suspendido o despedido, un máximo de seis (6) meses sin pago en que el empleado puede ser reintegrado al trabajo después de la presentación de la documentación y la información, de buena fe, que establece su derecho a ser empleado en los Estados Unidos, siempre y cuando su posición no haya sido eliminada; y siempre que este párrafo este sujeto a las condiciones aplicables de antigüedad, despido o llamados a trabajar de este Acuerdo. A su reincorporación, dentro de los seis (6) meses, a cualquier empleado se le concederá la antigüedad que tenía en el momento de su suspensión y/o despido. Se entiende que nada de lo contenido aquí invalidara el derecho del Empleador para disciplinar a los empleados por falsificar documentos relacionados con el trabajo.

- B. 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 y las exigencias que la situación permita, el Empleador hará los arreglos para que el interrogatorio de los empleados afectados ocurra en un lugar lo mas privado posible dentro del lugar de trabajo.
- C. El Empleador concederá permisos de ausencia justificados, sin pago, cuando el empleado solicita dichos permisos por lo menos una (1) semana antes de asistir a las citas programadas por ICE o el Departamento de Seguridad Nacional en relación al estado inmigratorio o ciudadanía del empleado, cónyuge actual, hijo o padres. El Empleador se compromete a permitir un número razonable de ausencias justificadas a cualquier empleado. El Empleador tiene el derecho a exigir pruebas de las citas y la relación familiar.
- D. El Empleador solo podrá pedir información o documentos a los empleados en relación con su estado inmigratorio cuando es permitido por la ley aplicable. El Empleador no podrá divulgar información confidencial relativa a los trabajadores a ninguna persona o agencia gubernamental, excepto cuando es permitido por la ley o en respuesta a un mandato de dicha agencia, o a solicitud por escrito del empleado. La información confidencial incluye nombres, direcciones y número de seguro social. Información confidencial incluye nombre, direcciones, y número de seguro social. En caso de que un agente de ICE demande la entrada a las instalaciones del Empleador para interrogar, buscar o arrestar a una persona o tomar propiedad de cualquier empleado, el Empleador deberá exigir la presentación de una Orden de Registro y tan pronto como sea posible, llamar por teléfono a las oficinas del Sindicato para informar del hecho. .

Sección 37 — Dignidad y Respeto

El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado, representante del empleador y del

Sindicato deben ser tratados con respeto y dignidad. El abuso verbal y/o físico, amenazas o acoso por parte de los representantes sindicales, los delegados sindicales y/o los supervisores y gerentes, no serán tolerados. La disciplina de los empleados no debe ser administrada en presencia de otros empleados de la unidad de negociación, excepto en los casos (i) en que el empleado solicite un testigo o representante del Sindicato o (ii) cuando sea necesario para proteger la seguridad personal o la propiedad inmediata de los empleados o el empleador o cuando las exigencias de la situación requiera una acción inmediata (iii) cuando otro empleado está presente para efectos de traducción a petición de la persona que recibe la disciplina.

Sección 38 — Duración del Acuerdo

A. El presente Acuerdo estará en vigencia por un periodo desde el 1° de Enero 2016, hasta el 31 de Diciembre 2018. Cualquiera de las Partes en el presente Acuerdo que desea reabrir las negociaciones con el propósito de enmiendas o modificaciones, deberá hacerlo mediante la notificación por escrito a la otra Parte dentro de sesenta (60) o noventa (90) días antes del vencimiento del presente Acuerdo. Si la notificación por escrito no es proporcionada oportunamente por cualquiera de las Partes, este Acuerdo será automáticamente prorrogado sin cambios o modificaciones, por un (1) año más (365 días).

American Etc. D/B/A Royal Laundry

**Local 75, Western States
Regional Joint Board**

Por: _____

Por: _____

Don Luckenbach
Presidente

Maria Rivera
Gerente de Distrito de California

Fecha: _____

Fecha: _____

Leticia Camarena, Miembro del Comité

Maria Baldino, Miembro del Comité

Gina Cano, Miembro del Comité

ANEXO A NORMAS DE CONDUCTA

Al igual que todas las demás organizaciones, American Etc. Inc. requiere orden y disciplina para tener éxito y promover la eficiencia, productividad y cooperación entre los miembros del equipo. Por esta razón, puede ser útil identificar algunos ejemplos de los tipos de conducta que no son aceptables y que pueden dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir posible despido inmediato. Aunque no es posible proporcionar una lista completa de todos los tipos de conducta y rendimiento ilícitos, los siguientes son algunos ejemplos:

- A. Insubordinación, incluyendo conducta inapropiada hacia otro miembro del grupo o miembro de la Administración, o reusarse a realizar las tareas asignadas por la Administración.
- B. Posesión, distribución, venta, uso o estar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o drogas ilegales mientras están en las instalaciones de American Etc., Inc., mientras están trabajando o mientras conduce un vehículo a nombre de American Etc., Inc.
- C. Divulgar información confidencial sobre American Etc., Inc. o de sus clientes.
- D. Robo, apropiación indebida, o sacar o tomar bienes no autorizados de American Etc., Inc., compañeros de trabajo, clientes o de cualquier persona en las instalaciones de American Etc., Inc.
- E. Alterar, falsificar o destruir cualquier registro de tiempo.
- F. Ausentarse por más de tres (3) días consecutivos sin previo aviso a su supervisor. Se necesitara una excusa validad para cualquier ausencia.
- G. Falsificar u omitir información importante en una solicitud de empleo o ingresar erróneamente u omitir materiales en los registros de American Etc., Inc.
- H. Hace mal uso, destruir o dañar la propiedad de American Etc., Inc., un empleado, un cliente o un visitante.
- I. Peleas, incluyendo empujones, amenazas de daño a otro empleado, incluyendo la administración o asaltos.
- J. Traer materiales peligrosos o no autorizados, tales como explosivos, armas de fuego u otros artículos similares a las instalaciones de American Etc., Inc.
- K. Desempeño inaceptable.

- L. No regresar en la fecha prevista de las vacaciones, permiso de enfermedad o cualquier otro permiso de ausencia.
- M. Participar en una huelga, piquetes o paros laborales en violación de la Sección 25 de este Acuerdo.
- N. Violación de la Política de Acoso del Empleador.
- O. Violación de las Políticas de Seguridad del Empleador.
- P. Violación de la Política de Asistencia del Empleador (Anexo C).

**ANEXO B
CLASIFICACIONES**

A. Se observaran los siguientes Departamentos y Clasificaciones de los empleados:

1. Departamento de Ropa Sucia
 - a. Clasificador de ropa sucia
 - b. Maestro de Peso (Weigh Master)

2. Departamento de Lavado
 - a. Lavador / Tumbler
 - b. Todos los demás empleados del Departamento de Lavado

3. Departamento de Doblado
 - a. Verificador de doblado y Amarrado
 - b. Alimentador/Doblador/Sacudidor y todos los demás empleados del departamento de Doblado.
 - c. Operador de acabado de ropa

4. Doblado
 - a. Distribuidor
 - b. Alimentador/Doblador/Sacudidor

5. Apoyo
 - a. Re – Lavado
 - b. Auditor de Calidad

6. Choferes
 - a. Choferes
 - b. Ayudantes

7. Conserjería/Limpieza

8. Mantenimiento
 - a. Jefe de Mantenimiento
 - b. Todos los demás empleados del Departamento de Mantenimiento

B. Nada de lo contenido este Anexo o en el Acuerdo Colectivo al cual se adjunta este Anexo, será interpretado como prohibición de los derechos del Empleador para transferir empleados entre departamentos y/o clasificaciones como lo exige la situación.

C. Todos los empleados de cualquier departamento mencionados anteriormente, se espera que lleven a cabo todas las tareas de trabajo asignadas a dicho departamento. Cualquier

empleado cambiado temporalmente de una clasificación mayor a una clasificación de menor pago, se le pagara la tarifa más alta, y cualquier empleado cambiado temporalmente de una clasificación menor a una clasificación más alta, se le pagara la tarifa más alta durante el tiempo actual de trabajo, siempre que el empleado trabaje en la clasificación alta, mas de dos (2) horas en el día en cuestión.

D. La siguiente es la escala de salarios mínimos (que se adjunta como Anexo B-1) para los empleados con experiencia. Para los empleados con menos de un (1) año de experiencia en el negocio de lavandería comercial, una tarifa para empleados nuevos estará en vigencia durante los primeros noventa (90) días de trabajo, después del cual se les pagara de conformidad con la escala definida a continuación. La tarifa nueva será del setenta y cinco (75%) de las tarifas establecidas en el Anexo B-1.

E. A los empleados que actualmente están ganando más del salario mínimo de la escala salarial, no se les reducirá sus salarios como consecuencia de la adopción de esta escala.

**ANEXO B-1
TARIFAS SALARIALES POR HORA**

Clasificación	Comienzo	1/1/16	7/1/16	1/1/17	1/1/18	7/1/18
<u>Depto. De Ropa Sucia</u>						
Sorteadores	\$11.20	\$11.90	\$12.05	\$12.35	\$12.50	\$12.65
Weigh Master	\$10.55	\$11.25	\$11.40	\$11.70	\$11.85	\$12.00
<u>Depto. de Lavado</u>						
Lavandero/Tumbler	\$11.75	\$12.45	\$12.60	\$12.90	\$13.05	\$13.20
<u>Depto. De Doblado</u>						
Sacudidor/Alimentador	\$11.20	\$11.90	\$12.05	\$12.35	\$12.50	\$12.65
Acabado de Ropa	\$11.70	\$12.40	\$12.55	\$12.85	\$13.00	\$13.15
Planchador/Verificador/Nivelador	\$11.90	\$12.60	\$12.75	\$13.05	\$13.20	\$13.35
<u>Depto. de Doblado en seco</u>						
Sacudidor/Alimentador/Doblador	\$11.20	\$11.90	\$12.05	\$12.35	\$12.50	\$12.65
Distribuidor	\$11.90	\$12.60	\$12.75	\$13.05	\$13.20	\$13.35
<u>Apoyo</u>						
Re-lavado/Auditor de Calidad	\$11.25	\$11.95	\$12.10	\$12.40	\$12.55	\$12.70
<u>Depto. de Choferes</u>						
Ayudante	\$11.40	\$12.10	\$12.25	\$12.55	\$12.70	\$12.85
Chofer	\$14.05	\$14.75	\$14.90	\$15.20	\$15.35	\$15.50
<u>Conserjería/Depto. de Limpieza</u>						
Conserje/limpieza	\$10.40	\$11.10	\$11.25	\$11.55	\$11.70	\$11.85
<u>Depto. de Mantenimiento</u>						
Jefe de Mantenimiento	\$15.90	\$16.60	\$16.75	\$17.05	\$17.20	\$17.35
Mantenimiento	\$10.40	\$11.10	\$11.25	\$11.55	\$11.70	\$11.85

1. Todos los empleados, incluso aquellos que reciben un salario de prima sobre la escala de salarios establecida anteriormente, recibirá los siguientes incrementos salariales por hora en las fechas indicadas.

1 de enero, 2016	\$ 0.70 / hora
1 de julio, 2016	\$ 0.15 / hora

1 de enero, 2017	\$ 0.30 / hora
1 de enero, 2018	\$ 0.15 / hora
1 de julio, 2018	\$ 0.15 / hora

2. Todos los empleados que trabajan un turno que comienza después de 2:00 p.m. deberán pagárseles un diferencial de turno de veinticinco (\$.25) centavos por hora, por todas las horas trabajadas.

3. Todos los conductores que trabajan un turno que comienza después de 2:00 p.m. deberán pagárseles un diferencial de turno de cincuenta (\$.50) centavos por hora, por todas las horas trabajadas.

4. Incentivos por Antigüedad

Además de las tarifas de pago por hora se ha expuesto anteriormente, los empleados elegibles recibirán un no acumulativo "incentivo de antigüedad", basado en sus años de servicio consecutivo con el patrón de la siguiente manera"

Menos de 1 año de empleo continuo	\$0.00 por hora.
Un (1) año de trabajo continuo	\$0.20 por hora.
Tres (3) años de trabajo continuo	\$0.25 por hora.
Cinco (5) años de trabajo continuo	\$0.30 por hora.
Diez (10) años de trabajo continuo	\$0.35 por hora.

Ejemplo:

Clasificación	Escala	Incentivo por Antigüedad				7/01/2016	
Feeder				4/20/2016			
	Señoría		Total		Total	Total	Total
Fecha de Empleo							
4/20/2015		\$11.90		\$ 0.20	\$12.10	\$0.15	\$12.25
10/10/2014	1 año	\$11.90	\$0.20	\$12.10		\$0.15	\$12.25
3/25/2013	3 años	\$11.90	\$0.25	\$12.15		\$0.15	\$12.30
6/18/2010	5 años	\$11.90	\$0.30	\$12.20		\$0.15	\$12.35
8/12/2005	10 años	\$11.90	\$0.35	\$12.25		\$0.15	\$12.40

5 Tarjeta Clipper

Efectiva la primera semana de pago completo tras la firma del Convenio Colectivo por ambas Partes en el presente Acuerdo, el patrón reembolsará a los empleados que utilizan la "Tarjeta Clipper" programa de la mitad (1/2) del costo de la tarjeta, siempre y cuando la documentación apropiada sea proporcionada al Patrón por los empleados afectados.

ANEXO C POLITICA DE ASISTENCIA

I. Si un empleado va a estar ausente o tarde, este tiene la responsabilidad de personalmente ponerse en contacto con su Supervisor. Si el Supervisor no está disponible, el empleado debe personalmente ponerse en contacto con _____, o _____, o _____. Un sistema telefónico estará disponible para contestar en Ingles y en español las veinticuatro (24) horas del día, siete (7) días a la semana. Los mensajes no deben dejarse con otra persona o empleado, excepto con las personas mencionadas arriba o en el contestador automático del sistema telefónico. Es deber del empleado hablar personalmente con su Supervisor o una de las personas mencionadas anteriormente.

Si el empleado no puede comunicarse personalmente con su Supervisor o cualquier otra persona designada por la Administración, él/ella puede hacer arreglos para que alguien más lo haga. Sin embargo, el empleado sigue siendo responsable ya sea que el contacto se haga tarde o no.

II. Tardanzas/Atrasos

- A. Un empleado que llega tarde al trabajo más de siete (7) minutos, hasta ciento veinte (120) minutos (dos (2) horas), pero ha notificado a su Supervisor con anterioridad de su tardanza para empezar su turno programado, o si un empleado no vuelve a su puesto de trabajo dentro de dos (2) minutos después de terminar su periodo de descanso o de almuerzo - esto se considerara como una (1) falta.
- B. Si un empleado llega tarde al trabajo más de siete (7) minutos pero menos de ciento veinte (120) minutos (dos (2) horas), y no aviso a su Supervisor de su atraso para empezar su turno, con anterioridad – esto se considerara como dos (2) faltas.
- C. Si un empleado hace arreglos por adelantado con su Supervisor u otra persona designada por la Administración, para empezar a trabajar tarde, por ejemplo, empezar con dos (2) horas de retraso debido a una cita médica, esto no se considerara como una falta. El Empleador puede exigir una verificación de dicha cita médica.

III. Ausentismo

- A. Si un empleado está ausente, pero llama por lo menos con dos (2) horas de anticipación del inicio de su turno programado, para avisar a su Supervisor de su ausencia- esto se considerara como una (1) falta. Sin embargo, si el empleado presenta un certificado medico de la enfermedad, no se impondrá una falta.
- B. Si un empleado está ausente, pero llama en menos de dos (2) horas antes de empezar su turno programado, esto se considerara como dos (2) faltas.
- C. Si un empleado está ausente y llama después de más de dos (2) horas del inicio de su turno de trabajo programado- esto se considerara como tres (3) faltas.

- D. Si un empleado no llamó o no se presentó a su turno programado – Cuatro (4) faltas.
- E. Los empleados que por su propia voluntad dejan el trabajo antes del final de su turno programado, excepto en casos de emergencia o enfermedad comprobada, tendrán una (1) falta.

Incidentes/Faltas

Un empleado será considerado como "no presente" si no está en el trabajo o no llama a su Supervisor dentro de dos (2) horas antes de empezar su turno de trabajo.

IV. Diversos

- A. Por cada periodo de ausencia consecutiva debido a una enfermedad, el empleado recibirá faltas, según el aviso dado, solo por el primer (1^{er}) día de ausencia. Sin embargo, el empleado debe llamar cada día que está ausente hasta los tres (3) primeros días consecutivos de ausencia.
- B. Si un empleado llama para cancelar su trabajo en un día festivo observado — tres (3) faltas, a menos que el empleado pueda presentar documentación que indique que recibió atención médica en el día festivo, si es así, el empleado recibirá una (1) o dos (2) faltas, según el aviso dado.

V. Excepciones

- A. Pérdida de tiempo debido a un permiso por duelo, obligaciones militares, servicio de jurado, permiso de ausencia, emergencia extrema (con la aprobación de la Administración), o lesión relacionada con el trabajo no se registrará como una falta.
- B. A un empleado que es enviado a casa, por su Supervisor, debido a una enfermedad o necesidad del negocio, no se le impondrá ninguna falta.

VI. Créditos

- A. Si un empleado tiene dos (2) meses completos sin ausentismos ni tardanzas desde la fecha de la última falta, como esta especificado en este Anexo, dos (2) faltas serán deducidas del total de faltas del empleado, si el empleado tiene faltas en su archivo. La deducción de faltas no reducirá el total del empleado por debajo de cero (0).

VII. Incidentes Relacionados a Medidas Disciplinarias

- A. Cuatro (4) faltas dentro de un periodo de 12 meses - Advertencia verbal
- B. Siete (7) faltas dentro de un periodo de 12 meses – Advertencia por escrito
- C. Diez (10) faltas dentro de un periodo de 12 meses - Tres (3) días de suspensión

D. Doce (12) faltas dentro de un periodo de 12 meses - Despido

VIII. Avisos

El Empleador deberá proporcionar avisos de todas las medidas disciplinarias tomadas de acuerdo a la lista anterior, al empleado afectado y al Sindicato dentro de diez (10) días laborales (de Lunes a Viernes) del incidente, colocando al empleado en ese paso. De lo contrario, la disciplina no podrá imponerse a tal incidente.