

ACUERDO

ENTRE

SHASTA LINEN SUPPLY

Y

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

Julio 1, 2022 – Junio 30, 2024

Tabla De Contenido

SECCIÓN 1.	RECONOCIMIENTO	3
SECCIÓN 2.	MEMBRESÍA DE UNIÓN	3
SECCIÓN 3.	HORAS DE TRABAJO	5
SECCIÓN 4.	PERIODOS INTERMITENTES DE TRABAJO	7
SECCIÓN 5.	TIEMPO EXTRA	7
SECCIÓN 6.	SALARIOS	8
SECCIÓN 7.	APRENDICES	9
SECCIÓN 8.	DÍAS FESTIVOS	9
SECCIÓN 9.	VACACIONES	10
SECCIÓN 10.	REPRESENTATIVOS DE UNIÓN	12
SECCIÓN 11.	SEÑORÍA Y AVISO DE TRABAJOS	12
SECCIÓN 12.	PERMISOS DE AUSENCIA	14
SECCIÓN 13.	PERMISO DE ENFERMEDAD	15
SECCIÓN 14.	PAGO DE PERMISO DE ENFERMEDAD	15
SECCIÓN 15.	PERMISO DE FUNERAL	15
SECCIÓN 16.	DISCRIMINACION	16
SECCIÓN 17.	CARIDAD	16
SECCIÓN 18.	UNIFORMES	16
SECCIÓN 19.	REGLAS DE EL TRABAJO	16
SECCIÓN 20.	PIZARRÓN DE BOLETINES	16
SECCIÓN 21.	RECORD DE TIEMPO	16
SECCIÓN 22.	PLAN DE ASEGURANZA Y SALUD	17
SECCIÓN 23.	USERRA	17
SECCIÓN 24.	PLAN DE PENSIÓN	17
SECCIÓN 25.	PROCEDIMIENTO DE AGRAVIOS	18
SECCIÓN 26.	DISCIPLINA Y DESPIDO	18
SECCIÓN 27.	SUCESORES	19
SECCIÓN 28.	CLÁUSULA DE RESERVA	19
SECCIÓN 29.	HUELGAS	19
SECCIÓN 30.	PERIODOS DE DESCANSO	19
SECCIÓN 31.	DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN	20
SECCIÓN 32.	PRODUCTIVIDAD	20
SECCIÓN 33.	CLÁUSULA DE RENUNCIA	20
SECCIÓN 34.	SALUD Y SEGURIDAD	20
SECCIÓN 35.	LITIGACIÓN	22
SECCIÓN 36.	COMITÉ CONJUNTO TRABAJO - GERENCIA	22
SECCIÓN 37.	DIVERSIDAD ÉTNICA Y CULTURAL	23
SECCIÓN 38.	PRINCIPIOS DE GUÍA	23
SECCIÓN 39.	RESPECTO Y DIGNIDAD	23
SECCIÓN 40.	TERMINO DE EL ACUERDO	24
TABLA "A"		25

Este Acuerdo hecho y ejecutado este Primer Día de Julio 2022, por y entre Shasta Linen Supply of Sacramento, California, de aquí en adelante mencionada como el “Empleador” y Local 75, Western States Regional Joint Board, de aquí en adelante mencionada como la “Unión”.

EN TESTIMONIO DE:

SECCIÓN 1. RECONOCIMIENTO

A. El Empleador reconoce a la Unión como el único representante de negociaciones colectivas para todos los empleados del Empleador de tiempo completo y de medio tiempo con respecto a tasas de pago, horas de trabajo y condiciones de empleo para todos los empleados de la unidad negociable. Chóferes, empleados de oficina, vendedores, ingenieros, superintendentes, capataces, con el deber de emplear y despedir, y dueños y sus familiares (que no excedan 2) están excluidos de el mencionado reconocimiento. En cuanto a los familiares serán limitados a trabajar no más de 20 horas por semana durante los meses de Junio hasta Agosto. Además, no tomaran la posición de un empleado de tiempo regular.

B. Empleados de la unidad no negociable no deberán desempeñar trabajo reconocido por empleados de la unidad negociable, excepto: 1) Enseñando a empleados nuevos, 2) Casos de indisponibilidad de empleados; 3) Durante descomposturas de maquinaria y/o de la planta.

C. Empleados de Limpieza (Empleados Substitutos) están incluidos en la unidad negociable; sin embargo, el Empleador podrá en cualquier tiempo subcontratar cualquiera y todo el trabajo de limpieza y no habrá presentación de agravio relacionado a cualquier acto o ocurrencia que resulte de dicha subcontratación.

SECCIÓN 2. MEMBRESÍA DE UNIÓN

A. Membresía de Unión será una condición de empleo en y después de el 31avo día después de el comienzo de la fecha de empleo o la fecha efectiva de este Acuerdo, lo que sea después, y membresía continua al corriente también será una condición de empleo. Empleados ocupados nuevos que no son miembros de la Unión completaran membresía dentro de treinta y un (31) días de la fecha de empezar el empleo.

B. Cuando empleados nuevos o adicionales sean necesitados por el Empleador, el Empleador deberá primero avisar a la Unión de el numero de empleados y las necesarias clasificaciones en orden para que puedan ser entrevistadas. La Unión avisara a el Empleador dentro de dos horas si hay alguien disponible para ser enviado a dicho trabajo o trabajos. Si la Unión no puede proporcionar un aplacante para la vacante solicitada por el Empleador, el Empleador tendrá el derecho de ocupar de fuentes exteriores. Un aplacante enviado a el trabajo en contestación a la solicitud de el Empleador le serán dadas 24 horas, de la fecha y tiempo en que el Empleador llamo, para presentarse en el lugar de empleo.

C. Selección por la Unión de aplacantes para referirlos a trabajos será en unas bases no discriminatorias y no estarán basadas en, o en cualquier manera afectada por, no membresía en la Unión, Membresía de Unión, Estatutos, reglas, regulaciones, provisiones constitucionales o en otros aspectos u obligaciones de pólizas de membresía de Unión o requerimientos.

D. El Empleador tendrá el derecho de rechazar cualquier aplacante referido a el por la Unión. El Empleador, a solicitud de la Unión, dará sus razones por rehusar a aceptar dichos aplacantes. La Unión al referir aplacantes y el Empleador en ocupar a cualquier empleado, darán preferencia de empleo a aplacantes previamente empleados en esta industria en el área local en la que ellos aplicaron para trabajo.

E. El Empleador acuerda avisar la Unión por escrito, en formas proporcionadas por la Unión, de todos los nuevos empleados ocupados dentro de siete (7) días después de la fecha de empezar el empleo, proporcionando a la Unión con el nombre de el empleado, domicilio, numero de Seguro Social, y fecha de empleo de cada empleado nuevo.

Al final de cada mes, el Empleador notificará por escrito al Sindicato de todos los empleados, incluyendo los nuevos empleados, contratados durante ese mes. El informe debe proporcionarse en formato Excel dando el nombre, número de identificación del empleado, dirección, número de teléfono celular, número de seguro social, fecha de nacimiento, dirección de correo electrónico, turno, tasa de pago, preferencia de idioma y fecha de inicio de cada empleado, nuevo empleado o recontratado.

F. El Empleador también acuerda que, después de aviso por escrito de la Unión, cualquier empleado que no este al corriente con la Unión, de acuerdo con esta Sección, será removido de la nomina de pago de el Empleador dentro de siete (7) días de recibir dicho aviso.

G. Las partes a este Acuerdo fijaran, en los lugares donde aviso a empleados y a aplacantes para empleo se acostumbra a fijar, una copia de esta sección y cualquier y todas otras provisiones relacionadas a este asunto.

H. El Empleador deducirá de el primer cheque de pago de el mes de cada empleado cubierto por este Acuerdo, y cada mes de calendario de allí en adelante, las cuotas regulares mensuales debidas a la Unión por cada empleado por el Empleador. El Empleador también deducirá costos de iniciación y costos especiales y recargos votados por y aprobados por la Unión (multas no están incluidas) para todos los empleados. La Unión proporcionará, en o antes de cada mes de calendario, una lista de empleados por el Empleador de quienes el Empleador deberá hacer las deducciones. El Empleador hará tales deducciones de acuerdo con tal lista provisto que los empleados nombrados allí estén en el empleo de el Empleador el ultimo día de el mes previo de calendario, y provisto, además, que la Unión haya asegurado y proporcionado al Empleador autorización por escrito para tales deducciones de cada empleado.

La Compañía continuará reconociendo la membresía de la Unión, las deducciones de cuotas y las autorizaciones de contribución política voluntaria presentadas a la Unión en formularios de solicitud de membresía por escrito o las presentadas electrónicamente si las partes lo acuerdan mutuamente.

I. La Unión deberá indemnizar y mantener al Empleador libre en contra de cualquier y todos reclamos, demandas litigios o cualquier otra forma de responsabilidad de cualquier clase que sea que pueda resultar de o por razón de acción tomada para esforzar esta Sección #2.

J. Se entiende y acuerda que el derecho de despedir descansa en la discreción de el Empleador provisto que el Empleador no despedirá o de otra manera discriminará en contra de cualquier

empleado por afiliación de Unión o actividad, cuando tal actividad no interfiere con el trabajo ordinario de el empleado. Si cualquier empleado piensa que el o ella ha sido injustamente despedido, el empleado podrá ver que su agravio sea presentado al Procedimiento de Agravios.

SECCIÓN 3. HORAS DE TRABAJO

A. La semana regular de trabajo de tiempo derecho será cualquier cinco (5) días consecutivos, o cuatro (4) días dentro de siete (7) días consecutivos. Semanas de trabajo incluyendo trabajo en Sábado o Domingo serán asignadas a los empleados de menos señoría a menos que sean aplicadas por los empleados de mas señoría, y empleados en la nomina en o antes de la ratificación no serán requeridos a trabajar semanas que incluyan trabajo tanto el Sábado como el Domingo a menos que ellos lo escojan.

Ocho (8) horas consecutivas, exceptuando tiempo para comer, constituirán el turno regular o día de trabajo, o cuatro 10 horas consecutivas (exceptuando tiempo para comer) para aquellos empleados trabajando un cuarto día de 10 horas dentro de cualesquiera cinco días consecutivos mencionados como "4-10's". El primer turno empezara el trabajo entre las horas de 4:00 AM a 11:00 AM y empleados trabajando tal primer turno serán pagados a la tasa de pago regular de tiempo derecho. Cualquier turno empezando entre las horas de 11:00 AM a 2:00 PM será designado como el segundo turno y los empleados trabajando en tal segundo turno serán pagados una prima de cinco centavos (\$0.05) por hora todo el trabajo desempeñado, Cualquier turno empezando entre las 2:00 PM y 6:00 PM será designado como el tercer turno y empleados trabajando tal tercer turno serán pagados una prima de diez centavos (\$.10) por hora por todo el trabajo desempeñado. Cualquier turno empezando entre las 6:00 PM a 11:00 PM serán designados como el cuarto turno y empleados trabajando en dicho turno serán pagados una prima de quince centavos (\$.15) por hora por todo el trabajo desempeñado. Cualquier turno empezando entre las horas de 11:00 PM a 4:00 AM será designado el quinto turno y los empleados trabajando en tal turno les será pagada una prima de veinte centavos (\$.20) por hora por todo el trabajo que sea desempeñado.

Los empleados del departamento de lavar continuarán entrando al trabajo a las 1:00 a.m., contar lo manchado y de el departamento fuera de servicio podrán continuar empezando a trabajar a las 4:00 AM y serán considerados como estar trabajando en el primer turno. Cualquier cambio en el tiempo de empezar para estos departamentos deberá estar sujeto a la aprobación de los empleados por voto secreto con un representante de la Unión presente.

B. Semana de Trabajo: Cuarenta (40) horas consistiendo de cinco (5) consecutivos días de ocho (8) horas por día, constituirá la semana regular de trabajo de tiempo derecho excepto como esta provisto en la Sub-Sección "C" mas adelante. Todos los empleados les será permitido dos (2) días regulares consecutivos fuera sin importar el turno en que ellos trabajen. El Empleador acuerda garantizar como se nota en la Sección A anterior, al menos seis (6) horas por día, de Lunes a Miércoles, y cuando menos cuatro (4) horas por día, Jueves y Viernes, con una semana garantizada de trabajo de treinta y dos (32) horas.

El Empleador podrá inaugurar un horario de "4-10" horas por día en una semana de trabajo, por departamento, a tiempo regular conversando la necesidad con los empleados afectados y determinará el sentimiento a este horario de trabajo por una boleta secreta como se dirige en las leyes estatales. El empleador le notificara a la Unión los resultados de la votación. Para aquellos empleados trabajando "4-10's, el quinto día es el día regular fuera de los empleados. (Este día

podrá ser a la mitad de la semana: Lunes, Martes, Miércoles fuera, Jueves y Viernes.) El 6o día de la semana de trabajo es el primer día después de la semana regular de trabajo de los empleados programada. El 7o día es el 2o día después de la semana regular de trabajo programada de los empleados.

C. Semana de Días Festivos: El Empleador podrá requerir a los empleados a que trabajen en otro de los días consecutivos durante una semana en que un día festivo caiga. En tal caso, el empleado recibirá la tasa de pago regular de tiempo derecho excepto por trabajo desempeñado en el sexto (6o) día consecutivo de su semana de trabajo, que será a tiempo y medio. Para aquellos empleados trabajando un “4-10” horas por día semana de trabajo, el trabajo desempeñado en el 5o día consecutivo será pagado a razón de tiempo y medio (1-1/2).

D. Si un empleado, por razones propias de el o de ella (excepto por enfermedad por la cual el Empleador podrá requerir certificación medica), no ha trabajado su semana de trabajo programada completa, aunque el Empleador ha hecho trabajo disponible al empleado, entonces, cuando el empleador le pida trabajar en Sábado o el día regular fuera de el empleado, el o ella lo hará así a la tasa regular de pago de tiempo derecho.

E. Un periodo para comer de no menos de treinta (30) minutos ni mas de una (1) hora en el propio tiempo de el empleado será establecido aproximadamente a la mitad de cada turno.

F. Todos los empleados ordenados a reportarse para trabajar, y que se reportan de Lunes a Domingo serán garantizados cuatro (4) horas de trabajo o pago por eso. Para aquellos empleados trabajando días de “4-10” horas, ellos serán garantizados cinco (5) horas de trabajo o pago por eso. Sin embargo, si debido a circunstancias fuera de el control de el Empleador, tales como una descompostura en la planta, falla de energía, inundaciones, etc., ningún trabajo es desempeñado por el empleado, el empleado recibirá solo dos (2) horas de pago de tiempo derecho como “Pago por Presentarse”, excepto que, si el cierre es debido a problemas de crisis de energía, el Empleador estará solo obligado a pagar por las horas actualmente trabajadas.

G. Empleados Substitutos: Solo empleados usando todo su tiempo de trabajo para el Empleador como Empleados Substitutos estarán sujetos a lo siguiente:

1. El día de trabajo de tiempo derecho para Empleados Substitutos consistirá de ocho (8) horas consecutivas, exceptuando tiempo para comer, trabajado en cualquier tiempo durante las veinticuatro (24) horas del día que será designado por el Empleador.

2. La semana de trabajo de tiempo derecho para Empleados Substitutos consistirá de cualquier cinco (5) días de trabajo durante la semana de calendario. Sin embargo, el Empleador designara dos (2) días regulares fuera, y si el Empleado Substituto es requerido a trabajar en esos días fuera, el o ella será pagado por tal trabajo a una y media veces la tasa de pago regular de tiempo derecho por trabajar en el sexto (6o) día consecutivo de trabajo.

3. Tiempo Extra: Tiempo extra será pagado el Empleado Substituto a razón de una y media veces la tasa de pago de tiempo regular derecho por todo el trabajo desempeñado en exceso de ocho (8) horas en cualquier un día, cuarenta (40) horas en cualquier semana de trabajo, y trabajo desempeñado en el tiempo regular de el empleado programado fuera. El Empleado Substituto será pagado a tiempo doble por trabajo en el séptimo (7o) día consecutivo.

H. La selección de empleados para trabajar tiempo extra será hecha usando la señoría dentro de el departamento en que el tiempo extra será trabajado. La Compañía no participara en favoritismo. Las horas extras serán voluntarias, si no hay suficientes empleados que se inscriban en las horas extraordinarias la selección se realizará por antigüedad inversa.

I. Empleados a tiempo parcial. No se empleará a más de un (1) empleado a tiempo parcial por cada tres (3) empleados en un turno de tiempo completo. Los empleados a tiempo parcial no serán empleados durante un descanso de empleados a tiempo completo... Los empleados a tiempo parcial no recibirán beneficios médicos o de pensión. Los empleados a tiempo parcial recibirán 4 horas de pago de días festivos (7 días festivos) y pago de vacaciones basado en las horas trabajadas. El Sindicato puede solicitar la lista de empleados a tiempo parcial no más de 1 vez por cuarto de año.

SECCIÓN 4. PERIODOS INTERMITENTES DE TRABAJO

No habrá periodos intermitentes de desempleo durante cualquier un día excepto por descompostura. En casos de descompostura, los empleados serán pagados durante el día en que la descompostura ocurra a menos que se les ordene marcar fuera, y se les ordena regresar a trabajar a un tiempo fijado, y las reparaciones no están listas, ellos serán pagados por el tiempo en que se les fue ordenado trabajar hasta que el trabajo actual empieza.

Empleados requeridos a permanecer en las premisas de el Empleador, o requeridos a mantenerse listos al grado de que su tiempo no puede ser usado como su propio, serán pagados por tal tiempo.

Si debido a una descompostura como esta definido aquí, el Empleado requiere a los empleados a trabajar en un día regularmente programado fuera para "emparejarse", tal trabajo será pagado a tiempo derecho mientras que el empleado no haya excedido sus cuarenta horas trabajadas. Adicionalmente, trabajo en el día para "emparejarse" es voluntario, y será asignado al empleado de menos señoría si no hay voluntarios.

SECCIÓN 5. TIEMPO EXTRA

A. Tiempo extra a razón de una y media (1 1/2) veces la tasa de pago de tiempo regular derecho será pagada a todos los empleados cubiertos por este Acuerdo bajo las siguientes condiciones:

1. Por todo el trabajo desempeñado en exceso de ocho (8) horas en cualquier un turno, para aquellos empleados trabajando días de "4-10" horas, todo el trabajo desempeñado en exceso de diez (10) horas en cualquier un turno;

2. Por todo el trabajo desempeñado en exceso de cuarenta (40) horas en cualquier periodo de cinco (5) días consecutivos, para aquellos empleados que estén trabajando días de "4-10" horas, todo el trabajo desempeñado en exceso de cuarenta (40) horas en cualquier periodo de cuatro (4) días;

3. Por cualquier trabajo desempeñado en exceso de cinco (5) horas consecutivas sin que se le hubiera dado oportunidad al empleado para comer.

4. Por todo el trabajo desempeñado en el sexto (6o) día consecutivo de trabajo, excepto como esta anotado en el Párrafo D de la Sección 3 anterior, para aquellos empleados trabajando días de "4-10" horas, por todo el trabajo que sea desempeñado en el quinto (5o) día de trabajo excepto como se anota en la Sección 3-C anterior.

B. Tiempo extra a razón de dos (2) veces la tasa de pago regular de tiempo derecho será pagada a todos los empleados cubiertos por este Acuerdo si ellos desempeñan trabajo en el séptimo (7o) día consecutivo.

C. En el caso de que el Empleador quiera que los empleados trabajen tiempo extras, a los empleados se les avisara antes de su almuerzo de que tiempo extra será trabajado. En el caso de que el Empleador quiera empleados a trabajar en un día festivo pagado, el empleado será notificado antes de el final de el día de trabajo, tres días de trabajo antes de el día festivo. Si el Empleador cumple con los requerimientos de aviso de este párrafo y un empleado no trabaja, dicho empleado será sujeto a acción disciplinaria. Sin embargo, si el Empleador no cumple con las provisiones de aviso de este párrafo y un empleado no trabaja, el empleado no será sujeto a ninguna acción disciplinaria.

SECCIÓN 6. SALARIOS

A. Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo serán pagados a no menos que la escala de salarios mostrada en la Tabla "A" adjunta aquí y hecha parte de el.

B. Los salarios serán computados en unas bases por hora y serán pagados no mas tarde de la hora de salida de el turno de los empleados el Jueves de la semana siguiente después de la semana en que el trabajo fue desempeñado.

C. Ningún empleado sufrirá una reducción en salarios por la adopción de este Acuerdo.

D. Un empleado temporalmente cambiado de una clasificación de pago mas bajo a una clasificación de pago más alto será pagado a la tasa de clasificación más alta por todas las horas trabajadas en esa clasificación.

E. Empleados requeridos a trabajar en nuevos tipos de equipo o nuevas técnicas de procesamiento serán incluidos en la unidad negociable. Un representante de la Unión y del Empleador se juntará para establecer un pago para tal trabajo.

F. En el caso de que el Empleador deseará instalar un incentivo de salarios, pago por pieza, u otro sistema de bonos de pago o normas, tal método de pago deberá garantizar a cada trabajador ganancias por hora no menores que las mostradas en las tablas de salarios aquí adjuntas, y cada plan de pago será instalado solo hasta el acuerdo entre el Empleador y la Unión.

G. SALARIOS PERSONALIZADOS: Los empleados que reciban una tarifa personalizada por encima de la escala de salarios establecido en este acuerdo recibirán un aumento agregado a su tarifa personalizada actual en la cantidad de la mitad (1/2) de los aumentos negociados hasta que la tasa de clasificación en la que el Empleado está trabajando sea la misma o mayor que su tarifa personalizada.

H. PAGO POR PELIGRO. 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 7. APRENDICES

- A. Un Aprendiz es un empleado con menos de noventa (90) días de experiencia en la industria.
- B. Ninguna persona jornalera será descansada y un principiante permitido a tomar su lugar, ni un principiante desempeñará los deberes de una persona jornalera que haya sido descansada por falta de trabajo.
- C. La proporción de Aprendices será no mas de un (1) Aprendiz hasta tres Personas Jornaleras empleadas en cada planta.

SECCIÓN 8. DÍAS FESTIVOS

A. Los siguientes días festivos serán reconocidos como días festivos pagados y pagados por ocho (8) horas la tasa de pago de tiempo regular de el empleado, sin importar el día de la semana en que caigan. Para aquellos empleados trabajando "4-10" horas por día, ellos serán pagados a diez (10) veces la tasa regular por hora de tiempo derecho sin importar el día de la semana en que ellos caigan:

- Día de Año Nuevo,
- Día de los Presidentes (4o lunes de febrero)
- Día Conmemorativo (4o lunes de mayo),
- Cuatro de Julio,
- Día del Trabajo,
- Día de Gracias,
- Día de Navidad,
- Día Flotante (después de 1 año de empleo)

Cumpleaños de el Empleado después de un año de empleo y para aquellos empleados que hayan completado 15 años o mas de servicio, un día Festivo Flotante adicional pagado por año provisto que el empleado de aviso razonable con tiempo al Empleador.

Con relación al día festivo de Flotante, los empleados tendrán el privilegio de observar el día festivo en cualquier tiempo entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre por acuerdo mutuo con el Empleador. Sin embargo, no más de un empleado podrá estar fuera en un día cualquiera.

B. Los días festivos mencionados serán pagados provisto que el empleado califique bajo las siguientes condiciones.

1. El empleado haya sido un miembro de la unidad negociable y trabajado el primer día en el mes de calendario en que el día festivo cae.

2. El empleado deberá estar en la nomina de pago de el Empleador por el periodo de treinta (30) días inmediatamente anterior al día festivo. Esta subsección no aplicara a empleados transferidos dentro de la unidad certificada de negociaciones. El empleado deberá también trabajar el turno regular anterior al día festivo y el turno regular después de el día festivo y todos los días regulares de el turno durante la semana de trabajo en que el día festivo ocurra. Con debido aviso, el Sábado anterior a un día festivo en que los empleados son requeridos a trabajar será considerado el turno regular anterior al día festivo. Estas provisiones no serán requeridas para el día festivo del Cumpleaños.

C. Ningún trabajo será desempeñado en el Día de Año Nuevo, Día de Gracias y el Día de Navidad. Los empleados podrán trabajar en el Día de el Trabajo en unas bases voluntarias si se les pide hacerlo así por el Empleador, en cuyo caso recibirán doble su tasa de pago regular por todas las

horas trabajadas en adición al pago de día festivo si son elegibles para el mismo de acuerdo con la Sección 8-B anterior. Si un empleado rehúsa a trabajar en un día festivo por sus creencias religiosas, o que una enfermedad de buena fe prevenga al empleado de trabajar incluyendo un Lunes si el día festivo cae en Domingo y es reconocido el Lunes, el o ella, sin embargo, serán pagados su pago de día festivo, y no serán penalizados por reconocer sus días festivos religiosos.

D. Si trabajo es programado en el Día de los Presidentes, Día Conmemorativo o el Cuatro de Julio y el empleado es ordenando a reportarse en estos días y deja (con la excepción por una enfermedad por la cual el Empleador podrá requerir certificado medico) o se niega a reportarse a trabajar en estos días, entonces el Empleador no será requerido a pagar al empleado por esos días festivos cuando no se desempeña trabajo. Sin embargo, si en el Viernes antes de los Días Festivos, el Lunes después de los días festivos (no incluyendo el Lunes después de un día festivo en Lunes), o durante las semanas de días festivos, un empleado regular esta fuera de trabajo debido a una enfermedad de buena fe u otras razones aprobadas por el Empleador, entonces dicho empleado será pagado por los días festivos.

E. Cuando un empleado ha calificado a días festivos pagados como esta fijado antes, y cuando se desempeña trabajo en esos días, el empleado será pagado tiempo y medio (1-1/2) la tasa regular de tiempo derecho por tales horas como sean trabajadas mas ocho (8) horas de pago por los días festivos como esta provisto antes, y el empleado será pagado a razón de dos y media veces (2-1/2) la tasa de pago regular de tiempo derecho por todo el trabajo desempeñado en exceso de ocho (8) horas en estos días festivos.

F. Cuando un empleado no ha calificado para pago en días festivos como este fijado antes, y cuando el empleado es requerido a trabajar en cualquiera de estos días, el o ella será pagado a razón de dos (2) veces la tasa de pago regular de tiempo derecho por tal tiempo que el empleado pueda trabajar.

G. Se acuerda que, en caso de emergencia o actos de Dios, las tasas primas referidas en la subsección "E" y "F" anteriores serán reducidas por la mitad (1/2) de la tasa de tiempo derecho de pago. Como se usa en la subsección, la palabra "emergencia" será entendida a significar un evento o ocurrencia mas allá de el control de el Empleador que afecte un departamento entero o planta (no una sola pieza de equipo).

H. Cuando cualquiera de los días festivos mencionados antes caiga en Domingo, el Lunes siguiente será observado como el día festivo.

I. Cualquier empleado que no trabaje regularmente mas de veinte (20) horas por semana será pagado un día festivo prorrateado por aquellos días festivos mencionados en la Sección 8 de este Acuerdo. El pago de día festivo será el promedio de horas trabajadas en los treinta (30) días previos.

SECCIÓN 9. VACACIONES

A. Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo, que hayan estado empleados por el Empleador por un (1) a año o mas tendrá derecho a una vacación anual con pago previsto.

1. Empleados deberán haber trabajado no menos de mil quinientas (1500) horas en el primer año o de empleo días festivos pagados y tiempo de vacaciones contarán como tiempo trabajado para los propósitos de calificar bajo la frase anterior). Un año de empleo serán los doce

(12) meses de el día en que el empleado entro a su empleo o reentro después de un lapso de empleo.

2. Para aquellos empleados que hayan trabajado un (1) año o más, pero menos de tres (3) años, el pago de vacaciones será de 40 horas (1 semana de pago).

Para aquellos empleados que hayan trabajado tres (3) o más años, el pago de vacaciones será de 80 horas (2 semanas de pago).

Para aquellos empleados que hayan trabajado ocho (8) años o más, el pago de vacaciones será de 120 horas (3 semanas de pago).

Para aquellos empleados que hayan trabajado doce (12) o mas años o más, el pago de vacaciones será de 160 horas (4 semanas de pago).

3. La tasa de pago será la tasa de pago de tiempo derecho de el empleado al tiempo de tomar la vacación o, si el empleado ha sido transferido de un trabajo a otro llevando diferentes tasas de pago en el periodo de noventa (90) días anterior inmediatamente a la fecha de tomar la vacación, la tasa de pago de el empleado será el promedio de tasa de pago de tiempo derecho de el empleado durante dicho periodo de noventa (90) días.

B. Pago en lugar de vacaciones no será concedido sin el consentimiento mutuo de la Unión y el Empleador. El Empleador fijara una tabla de vacaciones en o antes de Noviembre lero. para todos los empleados, dando a los empleados con la mayor señoría preferencias en unas bases departamentales. Los empleados deberán presentar sus preferencias para vacaciones para Diciembre 15 o ellos perderán su preferencia por señoría para tales periodos de vacaciones. Cualquier cambio en la tabla de vacaciones como esta fijada deberá hacerse con el consentimiento de el Empleador. Una copia de horario de vacaciones se enviará a la Unión no más tardar del 15 de Enero de cada año.

C. Empleados que hayan sido terminados por cualquier razón, recibirán todos los beneficios de vacaciones acumulados.

D. Para el propósito de este Acuerdo, "causa justa" como se usa en esta Sección quedar decir dejar o rehusar o cumplir instrucciones propias, embriaguez, robo, comportamiento malicioso o actos similares.

E. Si la solicitud de un empleado es menos de veinticuatro (24) horas antes de salir en vacaciones, al empleado le será concedido permiso de pago de vacaciones antes de salir en vacaciones.

F. Si el Empleador ordena o acuerda para un empleado a tomar sus vacaciones en tal tiempo en que uno de los días festivos aquí provistos ocurra durante ese periodo de vacaciones, el Empleador pagara a ese empleado la cantidad debida por el día festivo en adición a su pago de vacaciones. Sin embargo, si el empleado demanda las vacaciones en tal tiempo en que uno de los días festivos aquí provistos ocurra durante tal periodo de vacaciones, entonces el empleado no tendrá derecho a pago por ese día festivo como tal.

SECCIÓN 10. REPRESENTATIVOS DE UNIÓN

A. Un autorizado representativo de la Unión le será permitido visitar la planta de el Empleador en cualquier tiempo en horas de trabajo, provisto que dicho acceso es en cumplimiento con las reglas de la Compañía, y provisto además que tales reglas no interfieran o estorben al representativo de la Unión en su transacción de asuntos de la Unión. Se acuerda además de que si una larga discusión es necesaria, el representativo de la Unión conducirá los asuntos fuera de el área de producción y en una manera que no este en conflicto con la operación normal de el negocio de el Empleador, sin embargo, el o ella deberá avisar a la oficina de su intento de entrar a la planta y tendrá acceso, después de aviso razonable, a tarjetas de tiempo y a cheques de pago por trabajo desempeñado por cualquier empleado de la unidad negociable. Tales visitas no interferirán con la producción. Cuando sea necesario y apropiado, un representativo adicional de la Unión podrá acompañar al individuo designado.

B. Se acuerda que la Unión podrá seleccionar sin exceder tres (3) empleados en cualquier planta para ser representativos debidamente acreditados de la Unión para ser conocidos como Delegados de Planta. Al Delegado de Planta(s) le será permitido tomar aplicaciones para membresía en la Unión de empleados nuevos, investigar agravios, y actuar como representativos de la Unión en juntas de agravios y otras juntas donde la presencia de "Representativos de Unión" es autorizada bajo este Acuerdo. Ellos podrán ser asistidos en tales actividades por representativos de la Unión autorizados como se refieren en esta Sección.

C. Al Empleador le será dado aviso por escrito con los nombres de dichos Delegados. Los Delegados no serán discriminados en contra por cualquier actividad en o en representación de la Unión.

D. Orientación de Nuevos Empleados.. El empleador se encargará de que todos los miembros de la unidad de negociación recién contratados asistan a una orientación de la Unión en tiempo de la empresa y en las instalaciones, durante no más de treinta (30) minutos, y no más de una vez al mes según sea necesario.

Dichas orientaciones se programarán en consulta con el Representante de la Unión y el Shop Steward.

Los Delegados Sindicales serán liberados de sus funciones sin pérdida de pago por no más de una (1) hora cada mes para hablar o reunirse con un Representante sindical con fines de capacitación y administración de contratos.

SECCIÓN 11. SEÑORÍA Y AVISO DE TRABAJOS

A. El Empleador y la Unión reconocen que la seguridad de trabajo en el caso de fijar vacantes, disminuir fuerzas y reocupar después de descansos, así como otras condiciones de empleo, deberán ser basadas en la duración de servicio continuo y que el principio de señoría aplicara a descansos, reocupaciones después de descansos, promociones, transferencias y selecciones de vacaciones.

En reconocimiento de la responsabilidad de la Gerencia para eficiente operación y productividad, se entiende y se acuerda que, en casos de promociones y transferencias, la habilidad para desempeñar el trabajo será considerada por el Empleador.

B. Aplicación de Señoría. Se entiende y se acuerda que, excepto de otra manera provisto, la señoría en la planta del Empleador será en unas bases de lo ancho de la planta. En el caso de reducción de fuerzas debido a la falta de trabajo, el último empleado ocupado será el primer empleado descansado, y en reocupar, el último empleado descansado será el primer empleado ocupado hasta que la lista de empleados descansados se termine. En el caso de trabajos debido a falta de trabajo o en reocupación de empleados descansados, duración de servicio y habilidad para hacer el trabajo serán considerados. Si la habilidad y condición física para desempeñar el trabajo son relativamente iguales, entonces la señoría gobernara. En el caso de una disputa sobre este asunto, será submitido al segundo paso del procedimiento de agravios y una junta se llevará a cabo dentro de tres (3) días.

Señoría será terminada por cualquiera de lo siguiente:

1. Renuncia
2. Despido
3. Dejar de reportarse en llamada de descanso dentro de cinco (5) días de el aviso mandado con acuse de recibo, correo certificado a la última dirección del empleado.
4. Descanso o enfermedad no industrial en permiso en exceso de seis (6) meses (180) días.

Empleados descansados por falta de trabajo retendrá su señoría como sigue:

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

La señoría será aplicada de acuerdo a clasificación. En el caso de que el trabajo de un empleado es eliminado y el o ella por lo tanto es descansado de una clasificación particular, el empleado descansado podrá desplazar al empleado de menos señoría en esa clasificación. Si no hay un empleado con menos señoría en la presente clasificación del empleado descansado, el empleado descansado podrá desplazar al empleado de menos señoría en una clasificación en la cual el empleado tiene experiencia y la habilidad a desempeñar los deberes debido a experiencia previa en la industria. El limite para el total numero de empleados desplazados en el proceso, será la primera persona desplazada por el empleado descansado, y una (1) mas persona, provisto que todos los tres de los empleados envueltos en el proceso cumplan con los requerimientos como están mencionados. Un empleado le será permitido un periodo de prueba de dos (2) semanas en el cual desempeñar los nuevos deberes de acuerdo con las normas de trabajo y la satisfacción del Empleador. Si al final de ese tiempo el empleado no esta desempeñando satisfactoriamente, el o ella será descansada. Antes de tal descanso, la Unión será notificada.

Aplicación de Trabajos. El Empleador reconoce el deseo de sus empleados para dar la oportunidad de promoción un asunto de justo e igual trato. Para facilitar ese deseo, el Empleador fijara en el

pizarrón de boletines de la Compañía vacantes en trabajos permanentes que será aplicado por un empleado en unas bases de preferencia como siguen:

1. Señoría de toda la planta.
2. Estado de señoría en descanso.

Trabajos que estén abiertos debido a la aplicación exitosa de otro trabajo no serán sujetos a aplicación, sin embargo, el Empleador, siempre que sea posible, llenara el trabajo con empleados disponibles presentes que sean calificados antes de traer a un nuevo empleado. Vacantes temporales que puedan ocurrir debido a fluctuaciones temporales, vacaciones, permisos de ausencia o enfermedades, no serán sujetas para aplicación. Todos los primeros trabajos para aplicación serán fijados por un periodo de tres (3) días. Cada tal aplicación será acompañada por una lista de las calificaciones requeridas para aplicar al trabajo, así como las normas de desempeño pertenecientes a ese trabajo en particular. El aplicante exitoso será colocado en el nuevo trabajo por un periodo de prueba de dos (2) semanas. Si durante el periodo de prueba, el empleado no desempeña el nuevo trabajo satisfactoriamente, el o ella será regresado a su trabajo anterior y la siguiente persona en la lista de aplicaciones recibirá un periodo de prueba de dos (2) semanas en el nuevo trabajo bajo los mismos términos y condiciones hasta que se termine la lista.

La aplicación referida antes será limitada a los dos (2) aplicantes mas calificados.

SECCIÓN 12. PERMISOS DE AUSENCIA

A. Ningún empleado perderá la señoría debido a un permiso de ausencia si dicha ausencia no es en exceso de ciento ochenta (180) días de calendario y si dicho empleado regresa a trabajar dentro de siete (7) días de calendario después de recibir un certificado medico para regresar a trabajar si es necesario. El Empleador deberá regresar a el empleado a trabajar dentro de siete (7) días de calendario después de que el ha sido avisado por el empleado que dicho empleado ha sido autorizado para trabajar por un doctor. Permisos de ausencia para otros propósitos debidos serán concedidos por escrito y no serán negados razonablemente.

B. Empleados cubiertos por este Acuerdo serán elegibles para un permiso de asuntos de Unión. Solicitudes para tal permiso serán dadas por escrito a la gerencia una (1) semana antes de que dicho permiso este programado. No tal permiso podrá exceder ciento ochenta (180) días. Cualquier empleado en tal permiso deber ser acordado mutuamente por el Empleador y la Unión. Durante tal permiso el Empleador continuara la señoría del empleado en permiso y la acumulación de beneficios basados en la señoría.

El Empleador no tendrá la obligación de pagar salarios o contribuciones a beneficios marginales durante dicho permiso y recibirá crédito por cualquier día de permiso de enfermedad por la Unión al empleado durante el permiso especial, esto será aplicado en contra de cualquier pago de permiso de enfermedad que el Empleador sea requerido a pagar durante el permiso.

C. El Empleador concederá a empleados ausencias justificadas dando un aviso previo de una (1) semana para asistir a cualquier cita programada por Seguridad Nacional o el U.S Departamento de Estado con respecto al estado de inmigración o ciudadanía del empleado, esposa, hijos o padres. El Empleador podrá requerir prueba de la cita y de la relación familiar.

D. Si al regreso de un permiso de ausencia resulta en personas de mas en el departamento afectado, los términos de la Sección 11 señoría aplicaran.

E. Family School Partnership Act: El empleador permitirá a los padres, abuelos y guardianes despegar del trabajo para participar en la escuela de sus hijos o actividades de cuidado de sus hijos. El empleado puede tomar 40 horas al año con hasta 8 horas en cualquier mes calendario. Cuando sea posible el empleado dará 2 semanas de notificación previa.

SECCIÓN 13. PERMISO DE ENFERMEDAD

Ningún empleado con mas de treinta (30) días de empleo perderá señoría debido a una ausencia por enfermedad si la ausencia no es en exceso de 180 días de calendario y si dicho empleado regresa a trabajar dentro de siete (7) días de calendario después de recibir un certificado medico para regresar a trabajar. El Empleador deberá regresar al empleado a trabajar dentro de siete (7) días de calendario después de haber sido avisado por el empleado de que dicho empleado ha sido autorizado a regresar al trabajo por un doctor.

SECCIÓN 14. PAGO DE PERMISO DE ENFERMEDAD

Empleados con mas de un (1) año de empleo continuo con el Empleador ganaran pago de permiso de enfermedad a razón de una mitad (1/2) de día de pago por mes. Empleados serán elegibles para pago de permiso de enfermedad avisando al Empleador que una ausencia fue debida a enfermedad, con pago empezando en el segundo día de la falta excepto para empleados que estén hospitalizados o que están manteniendo la máxima acumulación permitida de días enfermo (20 días) que será elegible en el primer día de ausencia para el pago. Todos los pagos serán integrados con UCD. Los pagos serán hechos y continuarán hasta que todo el permiso de ausencia acumulado se agote. La compañía cumplirá con la regla por ausencias de enfermedad del estado de California, AB1522.

SECCIÓN 15. PERMISO DE FUNERAL

Todos los empleados que hayan estado empleados por el Empleador un (1) año o mas tendrán derecho a tres (3) días fuera con pago provisto que: (a) El fallecido es un miembro de la familia inmediata (madre, padre, hermano, hermana, esposa actual, pareja domestico, hijo, hijo adoptivo, suegra, suegro, cuñado, cuñada, abuelos, nietos), (b) Esta provisión no aplicara si dicho fallecimiento ocurre durante el permiso de ausencia de el empleado, o en un descanso de larga duración o permiso de enfermedad. El empleado proveerá comprobante del fallecimiento y la relación familiar que tiene con el fallecido antes de que se le pague. En caso de muerte de una tía o tío, el empleado puede solicitar estar fuera del trabajo y elegir tomar 1) licencia sin pago 2) acumulación de enfermedad sin usar 3) dia flotante sin usar (1).

Empleados con menos de un (1) año de servicio les será concedido hasta 3 días de permiso sin pago en el caso de un fallecimiento en la familia inmediata.

La Compañía extenderá mas allá permiso sin pago a todos los empleados cuando viaje extenso es requerido para asistir a un funeral o servicio en memoria para un miembro de la familia inmediata de el empleado, por hasta dos semanas. En tales casos la Unión acuerda que el Empleador tiene el derecho de requerir que el empleado presente prueba de la necesidad para tal extensión para viajar, a su regreso.

SECCION 16. DISCRIMINACION

Las partes a este Acuerdo acuerdan que no habrá discriminación en contra de cualquier empleado o aplicante de empleo por raza, color, religión, sexo, edad, u origen de nacionalidad, o cualquier otra cosa protegida por leyes o regulaciones Estatal o Federal. Esta obligación de no discriminar incluye, pero no esta limitada a, ocupar, colocar, promover, transferir o degradar, reclutar, anuncio o sollicitación para empleo; entrenamiento durante empleo, tasas de pago u otras formas de compensación; selección para entrenar, y descansar o terminación.

SECCIÓN 17. CARIDAD

La Unión deberá y aquí acuerda conducir y manejar cualquiera y todas las campanas y acciones para propósitos caritativos entre su membresía en tales instancias como considere prudentes, pero en ningún caso el Empleador deberá realizar cualquier campana caritativa entre sus empleados sin la aprobación de la Unión.

SECCIÓN 18. UNIFORMES

Si el Empleador requiere a un empleado a usar un uniforme o un tipo específico de ropa, el Empleador proporcionara tales prendas y limpiara las mismas sin costo al empleado.

SECCIÓN 19. REGLAS DE EL TRABAJO

Reglas y regulaciones para la conducta del negocio, tales como el Empleador deban considerar necesarias y propias, que no estén en conflicto en los términos de este Acuerdo, serán observadas por todos los empleados. Tales reglas y regulaciones serán fijadas por el Empleador en un pizarrón de boletines fijado en tal posición para que todos los empleados puedan familiarizarse con tales regulaciones, o por escrito y firmadas por los empleados. Cualquier cambio será fijado en la pizarra con no menos de 15 días calendarios antes que el cambio sea vigente, excepto si el cambio es por seguridad.

SECCIÓN 20. PIZARRÓN DE BOLETINES

Se acuerda que pizarrones de boletines adecuados serán instalados por el Empleador cerca de los relojes de tiempo u otros lugares apropiados. Estos pizarrones de boletines son también para el uso de la Unión para fijar avisos y otros asuntos oficiales de la Unión.

SECCIÓN 21. RECORD DE TIEMPO

A. Recordé de tiempo serán mantenidos por el Empleador para todos los empleados para el propósito de registrar el tiempo trabajado. Estos records mostraran el tiempo actual que el empleo comienza y termina cada día, así como el tiempo fuera para periodos para comer, las horas trabajadas en cada día, y el total de horas que se hayan trabajado por el periodo de pago.

B. Relojos de tiempo con tarjetas de tiempo apropiadas u otros récords adecuados para mantener el tiempo serán provistos por el Empleador. Donde los relojes de tiempo sean instalados y las tarjetas de tiempo sean marcadas, estas deberán ser marcadas por cada empleado individual de acuerdo con las instrucciones del Empleador.

C. Todos los récords mostrando las horas de empleo, tiempo de empezar y de terminar y récords de productividad donde un plan incentivo de compensación este en efecto serán hechos disponibles al representativo acreditado de la Unión, con el aviso razonable, cuando sean solicitados por la Unión durante horas regulares de el negocio. El Empleador proporcionará o hará disponibles a el representativo de la Unión un lugar apropiado para el propósito de inspeccionar tales récords, y tales récords no podrán ser removidos de el establecimiento de el negocio de el Empleador.

SECCIÓN 22. PLAN DE ASEGURANZA Y SALUD

A. Efectivo el 1° de Abril del 2016 el empleado continuara recibiendo los servicios de medical, dental, recetas médicas, vista y seguro de vista. Los beneficios serán igual o mejores de los que están recibiendo ahora. En el evento la compañía cambia la compañía del seguro médico o algún beneficio, comunicara cualquier cambio inmediatamente a la Unión.

Efectivo el 1 de Julio del 2019 se le deducirá cinco dólares (\$5.00) de su nómina semanal para cubrir el costo del seguro médico.

B. Un empleado elegible es uno que esta en la nomina de pago de el Empleador en el primer día de cada mes de calendario, provisto, sin embargo, de que cuando nuevos empleados sean ocupados que no son miembros de la unidad negociable, el primer pago debido será en el primer día de el primer mes de calendario después de los primeros treinta (30) días de calendario de empleo.

C. Todas las primas debidas serán pagaderas en el décimo día de calendario de cada mes.

D. El Empleador estará sujeto a las provisiones de el existente Fondo de Aseguranza y las acciones de los Fiduciarios en revisar y/o enmendar las provisiones de tal Trust en todos los asuntos con la excepción de tasas de contribución, que están aquí cubiertas.

E. El Empleador acuerda de que si se hace necesario a la discreción de los Fiduciarios a tomar cualesquiera pasos legales para colectar la antes referida-a subscripción durante el termino de este Acuerdo por cualquier razón que sea, el Cuerpo de Fiduciarios podrá colectar de el Empleador en cualquier tales procedimientos legales, aparte de las cantidades aquí debidas, todos los costos envueltos en tales actos, y una razonable cantidad por costos de abogados que serán fijados por la corte apropiada.

SECCIÓN 23. USERRA

El Empleador acuerda sujetarse a USERRA

SECCIÓN 24. PLAN DE PENSION

A. Se acuerda que el Empleador pagara \$70.27 por mes por empleado elegible al National Retirement Plan (NRF) para el propósito de proveer beneficios de retiro a empleados elegibles. La elegibilidad y requerimientos de computación de tal pago serán en las mismas bases como están provistas en el Health and Insurance Plan en la Sección 22.

B. El Empleador estará sujeto a las provisiones del presente Pension Trust y la acción de los Fiduciarios en revisar y/o enmendar las provisiones de tal Trust en todos los asuntos con la excepción de tasas de contribución que están cubiertas antes.

C. El Empleador cumplirá con el arreglo con relación al “Pension Recovery Act”.

Efectivo	10-1-2021	\$130.93
Efectivo	6-1-2022	\$136.91
Efectivo	6-1-2023	\$143.15
Efectivo	6-1-2024	\$149.68

SECCIÓN 25. PROCEDIMIENTO DE AGRAVIOS

A. En el caso de una disputa concerniente al significado y/o interpretación de este Acuerdo que no pueda ser ajustado entre el Representativo de Negocios de la Unión y el Empleador, será reducido al escrito como un agravio y una junta entre el Empleador y el Director de la División de Lavanderías. La junta se hará entre treinta (30) días de la ocurrencia o en de la fecha en cual primero se supo, o no será conocido. El tiempo podrá se ajustado a mutuo acuerdo de las dos partes.

B. Si, la Junta entre el Empleador y el Director de la División de Lavanderías falla llegar a un acuerdo, se referirá a un árbitro. El llevará a cabo una audiencia y el dará una decisión por escrito. Tal decisión será obligatoria para ambas partes cuando se les notifique. Cualquier gasto incurrido por medio de escoger un árbitro será dividido igualmente entre las partes.

C. La decisión del árbitro será final y obligatoria a ambas partes, excepto que el Árbitro no tendrá el poder de añadir a, alterar o enmendar cualquier provisión de este Acuerdo. Cada parte compartirá todos los costos de presentar su caso al árbitro. Los honorarios del árbitro y todos los gastos incidentales de la arbitración serán compartidos igualmente por las partes aquí.

D. Dejar de cumplir con cualquiera de las limitaciones de tiempo fijadas en esta Sección serán consideradas como una renuncia al agravio.

E. Pendiente la decisión de cualquier pregunta referida a la Junta, el trabajo continuara de acuerdo con las provisiones de este Acuerdo.

SECCIÓN 26. DISCIPLINA Y DESPIDO

El Empleador deberá de dar aviso a un empleado antes de despedirlo a el o ella, excepto en el caso de mala conducta grave. (Mala conducta grave consiste de embriaguez, robo, desfalco, posesión de drogas ilegales o alcohol o uso de el equipo de 1a Compañía o de las premisas, o premisas de clientes, y violación deliberada de reglas fijadas de la Compañía). Una copia de disciplina de amonestación será enviada a la Unión entre siete (7) días de cuando ocurrió la disciplina.

Ningún empleado será despedido por baja producción sin haber previamente recibido apropiada disciplina progresiva en un proceso de tres pasos: aviso por escrito, suspensión, y terminación, provisto que el empleado haya recibido apropiado asesoramiento verbal antes de tal aviso por escrito. Si ocurre una suspensión, una junta de la Unión, la Compañía y el empleado deberá tener lugar.

Cuando sea posible, la disciplina de el empleado no deberá de ser administrada en presencia de otros empleados de la unidad negociable, excepto en aquellos casos (i) cuando el empleado solicita un testigo o representante de unión o (ii) cuando sea razonable para proteger la seguridad de personal inmediato o propiedad de empleados o el Empleador o (iii) cuando otro empleado este presente para propósitos de traducir con el permiso de el individuo recibiendo la disciplina. La disciplina deberá ser administrada en una manera profesional.

SECCIÓN 27. SUCEORES

Este Acuerdo será obligatorio a ambas partes, sus sucesores y asignatarios. El Empleador dará aviso de la existencia de este Acuerdo a cualquier comprador, cesionario o asignatario de las operaciones cubiertas por este Acuerdo, o cualquier parte de el. Dicho aviso deberá ser por escrito con una copia a la Unión no mas tarde de la fecha efectiva de la venta, transferencia, cesión o asignación.

SECCIÓN 28. CLÁUSULA DE RESERVA

En el caso de que cualquier sección, cláusula o provisión de este Acuerdo sea declarada ilegal por una corte de jurisdicción competente, dicha invalidez de tal sección, cláusula o provisión no invalidara la porción restante de el, y tales porciones restantes continuaran en toda su fuerza y efecto por la duración de este Acuerdo.

SECCIÓN 29. HUELGAS

Durante el periodo cubierto por este Acuerdo, el Empleador no dejara afuera a sus empleados, miembros de la Unión, y la Unión no causara o sancionara huelgas o piquetes de cualquier planta operando entonces bajo y siguiendo este Acuerdo. Si el piquete es ocasionado por personas u organizaciones otras que la Unión, parte de este Acuerdo, empleados miembros de la Unión, no rehusaran cruzar tales líneas de piquetes a menos que dicho piquete haya sido oficialmente y específicamente endorsado y aprobado por el Cuerpo Ejecutivo de la Unión.

SECCIÓN 30. PERIODOS DE DESCANSO

A cada empleado le será concedido un periodo de descanso con pago de diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas de empleo. El periodo de descanso, a lo mas que sea practico, será en la mitad de cada periodo de trabajo. Si un empleado termina su día de trabajo entre la cuarta y sexta hora, el o ella no tendrá derecho al segundo periodo de descanso en ese día. Una vez que el empleado haya completado trabajo en exceso de seis (6) horas, el o ella habrá ganado y le será dado el segundo periodo de descanso de diez (10) minutos por ese día. Los empleados no serán requeridos a trabajar en exceso de tres (3) horas continuas sin un periodo de descanso de diez (10) minutos.

SECCIÓN 31. DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

A. Excepto como este limitado por las provisiones específicas en este Acuerdo, la Compañía continuara teniendo el derecho de tomar cualquier acción que considere apropiada en la administración de su negocio y en la dirección de su fuerza de trabajo de acuerdo con su juicio, incluido pero no limitado a: (a) el derecho de controlar, planear, dirigir, ampliar, cambiar, reducir y terminar las operaciones y/o clasificaciones de trabajo; (b) ocupar, asignar y transferir empleados; (c)

relevar empleados de el deber por falta de trabajo o por otras razones; (d) suspender, despedir, o de otra manera disciplinar empleados por causa justa; (e) introducir cualquier nuevos o mejorados métodos o facilidades; (f) hacer reglas razonables y regulaciones para gobernar a los empleados y para la operacion de el negocio

B. Se entiende y acuerda expresamente que todos los derechos, prerrogativas y privilegios que la Compañía tuvo antes de la ejecución de este Acuerdo, excepto aquellos que son expresamente cedidos aquí por la Compañía, son expresamente reservados y retenidos por la Compañía y continuaran siendo revestidos en la Compañía exclusivamente.

SECCIÓN 32. PRODUCTIVIDAD

La Unión reconoce que la continuación de una gran escala de empleo en un salario justo puede solo continuar mientras un alto nivel de producción sea mantenido dentro de la operación de el Empleador. Las partes acuerdan que este resultado es dependiente en lograr una alta calidad de el desempeño y eficiencia de el empleado individual y la Unión se compromete a estimular a sus miembros en el logro de este objetivo. Productividad acrecentada puede ser lograda reduciendo danos, buen cuidado de herramientas y equipo, una mínima cantidad de tiempo perdido, cuidadoso y económico uso de materiales, y en general una actitud positiva por cada empleado. La eficiencia de producción requiere cooperativo esfuerzo para encontrar unas bases mas altas de productividad debido a mejoras en operaciones y métodos.

SECCIÓN 33. CLÁUSULA DE RENUNCIA

Las partes reconocen que durante las negociaciones que resultaron en este Acuerdo, cada quien tuvo el derecho y oportunidad ilimitada de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o asunto no removido por ley de el área de negociaciones colectivas, y que el entendimiento y acuerdos logrados por las partes después de el ejercicio de ese derecho y oportunidad están fijadas en este Acuerdo. Por lo tanto, el Empleador y la Unión, por la vida de este Acuerdo, cada quien voluntariamente y in calificadamente renuncian al derecho, y cada quien acuerda que el otro no estará obligado, a negociar colectivamente con respecto a cualquier tema referido a o cubierto en este Acuerdo, aunque tal tema o asunto podría no estar dentro de el conocimiento o contemplación de cualquiera o ambas partes al tiempo en que ellos negociaron y firmaron este Acuerdo.

SECCIÓN 34. SALUD Y SEGURIDAD

A. General

El Empleador hará razonables provisiones para asegurar la seguridad y salud de sus empleados durante sus horas de trabajo. La Unión acuerda cooperar con el Empleador para asegurarse que

todos los supervisores y empleados cumplan con tales reglas razonables, regulaciones y practicas como puedan ser necesarias para proveer condiciones de trabajo seguras, higiénicas y saludables.

Emergencia Pública Declarada

En el caso de que las agencias gubernamentales locales, estatales o federales declaren un estado de emergencia que afecte la conducta de los negocios, ambas partes se reunirán y consultarán con respecto al efecto en las empresas y los empleados. Se entiende que la Compañía y los empleados deben cumplir con cualquier orden establecida como obligatoria por cualquier agencia gubernamental en respuesta a una emergencia declarada.

Tanto la Unión y el Empleador reconocen que hay obligaciones específicas bajo normas y guías Federales, Estatales y Locales incluyendo aquellas relacionadas con comunicaciones peligrosas, cierres / tagout y patógenos de sangre. Los empleados serán provistos con información aplicable de seguridad y salud.

B. Protección de Tensión de el Calor El Empleador proveerá un numero adecuado de limpias fuentes para beber o botellas con agua fresca y vasos limpios para permitir acceso fácil para los empleados para beber frecuentemente. El Empleador tomara todas las medidas necesarias para reducir la exposición al calor y considerara cualquier recomendación provista por el Comité de Seguridad y Salud.

C. Higiene

Los sanitarios incluirán alumbrado apropiado y espejos, y estarán surtidos con todo lo necesario. Los sanitarios se mantendrán libres de desorden y mantenidos en unas condiciones higiénicas. Los sanitarios estarán abiertos durante horas de trabajo, periodos para comer y descansos, a menos que cierre temporal sea necesario para reparación, limpiado o remodelado. Facilidades de lavabos se harán accesibles para los empleados.

D. Protección de Patógenos de Sangre

a) Equipo de Protección

Para empleados con potencial exposición ocupacional, tales como contacto con las espinillas, a sangre, u a otros materiales potencialmente infecciosos, el Empleador proveerá el apropiado equipo protectivo personal. Equipo protectivo personal será considerado "apropiado" solo si no permite la sangre u otros potenciales materiales infecciosos a pasar por medio de o llegar a la ropa del empleado, piel, ojos o boca, bajo condiciones normales de uso. El Empleador reparara o reemplazara equipo protectivo personal cuando sea necesario para mantener su efectividad, sin costo al empleado, excepto en casos de daño intencional o negligencia. Guantes desechables (un solo uso) tales guantes quirúrgicos o de examinación, serán reemplazados tan pronto como sea practico cuando estén contaminados o tan pronto como se pueda si están rotos, agujerados o cuando su habilidad para funcionar como una barrera esta comprometida.

b) Vacunas

La Compañía ofrecerá la vacuna de Hepatitis B en sus series a todos los empleados con exposición potencial ocupacional a sangre dentro de diez (10) días de trabajo de asignación inicial, a menos que el empleado haya recibido previamente las series completas de vacunas de Hepatitis B, pruebas de anticuerpos hayan revelado que el empleado es inmune, o que la vacuna es contradictoria por razones medicas.

E. Comité Conjunto de Seguridad y Salud

Un Comité Conjunto de Seguridad y Salud ("Comité") será establecido por el Empleador y la Unión, compuesto de hasta tres (3) miembros de la unidad negociable seleccionados por la Unión y hasta tres (3) miembros de la gerencia seleccionados por el Empleador. El Comité será organizado para proveer ayuda en identificar y eliminar peligros potenciales dentro de la planta. El Manejador General o su designado coordinaran las juntas de el Comité, fijaran agendas y participación de los miembros, ayudar con recursos y asistencia técnica; y monitorear estrechamente toda la documentación que incluya actas de las juntas, actividades y recomendaciones de el comité para poder asegurar apropiadas resoluciones efectivas, y cumplir con las leyes aplicables, regulaciones, provisiones de código, pólizas y/o procedimientos. Este Comité se juntará cuando menos una vez por trimestre y harán una revisión de la seguridad de la planta cada mes. Adicionalmente, los miembros se familiarizarán con los procesos de producción y condiciones de trabajo y harán recomendaciones a la gerencia para mejorar la Salud y Seguridad en el lugar de trabajo. El Empleador considerara todas las recomendaciones de el Comité en buena fe.

F. Entrenamiento Relacionado a Seguridad y Salud

El Empleador proveerá un entrenamiento de seguridad y salud en el trabajo como es requerido por regulaciones Federales, Estatales y Locales. Tal entrenamiento se llevará a cabo en intervalos que cumplan con la regulación o norma aplicable.

Será la obligación de todos los empleados de usar y/o utilizar el apropiado equipo protector como esta provisto aquí cuando haya un requerimiento de buena fe de que tal equipo sea usado y provisto que no haya una razón medica de buena fe que el empleado no pueda usar o utilizar tal equipo.

SECCIÓN 35. LITIGACIÓN

A. En el caso de que cualquier acción o equidad es requerida para esforzar este Acuerdo o cualquier provisión de el, la parte no prevaleciente a este Acuerdo acuerda aquí pagar costos razonables de abogados y costos de la demanda.

B. Las partes además estipulan que este Acuerdo ha sido ejecutado en el Condado de Sacramento y cualquier litigación envolviendo dicho Acuerdo o que resulte de dicho Acuerdo será presentada en dicho Condado de Sacramento.

SECCIÓN 36. COMITÉ CONJUNTO TRABAJO - GERENCIA

Será establecido un Comité Conjunto Trabajo-Gerencia. Los miembros permanentes de el Comité serán los representativos de la Unión Local y el Empleador.

Se acuerda y se entiende que este Comité actuara solo en una capacidad consultiva, y no tiene la autoridad de cambiar, modificar, o añadir al Acuerdo Colectivo de Negociaciones, ni son ninguna de sus decisiones obligatorias en las partes cubiertas por el Acuerdo de Negociaciones Colectivas. Temas que puedan ser discutidos incluyendo, pero no están limitados a asuntos de salud, asuntos de seguridad y asuntos de respeto y dignidad.

SECCIÓN 37. DIVERSIDAD ÉTNICA Y CULTURAL

En el caso de que un empleado exprese que el o ella esta experimentando difícil entendimiento de el Ingles en una situación relacionada a una disputa en el piso de la planta, un posible agravio, posible confusión acerca de los deberes de el trabajo y responsabilidades, o clarificación necesaria de preguntas que resultan de este Acuerdo, el o ella podrá solicitar la ayuda de un traductor de su preferencia, mientras que dicho traductor este en las premisas.

SECCIÓN 38. PRINCIPIOS DE GUÍA

La Compañía reafirma su compromiso a los siguientes Principios de Guía incluyéndolos como parte de el Acuerdo.

Nuestros Principios de Guía

Nosotros logramos nuestros objetivos comunes por medio de cooperación y trabajo de equipo.

Conducimos nuestro negocio con integridad sin compromiso

Nosotros nos enfocamos a un alto nivel de contribución y logro.

Nosotros combinamos sentido común con creatividad para encontrar soluciones

Nosotros confiamos y respetamos a todos los individuos.

SECCIÓN 39 RESPETO Y DIGNIDAD

El empleador y el sindicato acuerdan que cada empleado y representante del empleador debe ser tratado con respeto y dignidad. No se tolerarán el abuso verbal, las amenazas o el acoso de un empleado o supervisor. La disciplina de los empleados no será administrada ante otros empleados de la unidad de negociación, excepto en aquellos casos (i) cuando el empleado solicite un testigo o representante de la Unión o (ii) cuando sea necesario para proteger la seguridad personal inmediata o la propiedad de empleados o el empleador o (iii) cuando otro empleado se presenta con fines de traducción con el permiso de la persona que recibe la disciplina. La disciplina se administrará de manera profesional. Las disputas entre compañeros de trabajo se abordarán de manera privada y respetuosa. Todos los actos de falta de respeto estarán sujetos al procedimiento de agravio y arbitraje.

SECCIÓN 40. TERMINO DE EL ACUERDO

Este Acuerdo entre las partes será efectivo en Julio 1, 2022, y se mantendrá en toda su fuerza y efecto hasta Junio 30, 2025, y será considerado como renovado de año a año de allí en adelante a menos que cualquiera de las partes de aviso por escrito a la otra de su deseo de tener el mismo modificado o terminado, y tal aviso deberá ser dado cuando menos sesenta (60) días antes de Junio 30, 2025. Si tal aviso no es dado, entonces este Acuerdo quedara como renovado por el año siguiente.

EN TESTIMONIO DE LO ANTERIOR, las partes aquí han fijado sus manos el día y el año escrito primero arriba.

Shasta Linen Supply

Local 75, Western States Regional
Joint Board

Por: _____
Gordon Mac Aulay
Vice Presidente

Por: _____
Maria Rivera
Regional Manager

Por: _____
Noel Richardson
Presidente

TABLA "A"

TASAS DE SALARIOS

	7/01/21	7/01/22	1/1/2023	7/1/23	7/1/24
GRUPO 1	Actual	(\$1.00)	(0.50)	(\$0.60)	(\$0.60)
Shaker; Feeder; Folder on Flat Work; Folder on Terry	\$15.32	\$16.32	\$16.82	\$17.42	\$18.02
GRUPO 2					
Press Operator; Counter in Linen Supply; Mender; Distributor	\$15.37	\$16.37	\$16.87	\$17.47	\$18.07
GRUPO 3					
Washer Person	\$16.07	\$17.07	\$17.57	\$18.17	\$18.77
Helper in Wash House	\$15.77	\$16.77	\$17.27	\$17.87	\$18.47
Tumbler Operator	\$15.80	\$16.80	\$17.30	\$17.90	\$18.50
Utility Employee (one who cleans Up, Sweeps out & wipes machinery)	\$15.50	\$16.50	\$17.00	\$17.60	\$18.20
Marker and Distributor (Stockroom)	\$15.41	\$16.41	\$16.91	\$17.51	\$18.11
Industrial Press Operator	\$15.52	\$16.52	\$17.02	\$17.62	\$18.22

Principiantes:

1o 30 días de calendario de empleo	75% de la Tasa de Clasificación
2o 30 días de calendario de empleo	80% de la Tasa de Clasificación
3o 30 días de calendario de empleo	90% de la Tasa de Clasificación
Después de 90 días de calendario de empleo	Toda la Tasa de Clasificación

Las tasas de pago durante la capacitación deberán cumplir con las leyes de salario mínimo local, estatal y federal.