

MANY FACES



ONE VOICE

UFCW LOCAL 21

2018-2021

ACUERDO

Por y Entre

Para y A Nombre de

TOMLINSON LINEN

y

**UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION
LOCAL 21**

Plazo:

fecha de ratificación hasta 31 marzo 2021

2018-2021
Acuerdo

UFCW Local 21
y
Tomlinson Linen

ÍNDICE

	<u>Página</u>
Preámbulo	1
Artículo 1 – Reconocimiento y Seguridad de la Unión	1
Artículo 2 – Empleados de Tiempo Parcial/Descuento Automático de Cuotas	2
Artículo 3 – Jornada Semanal	3
Artículo 4 – Días Feriados	4
Artículo 5 – Antigüedad.....	5
Artículo 6 – Vacaciones.....	6
Artículo 7 - Salarios	7
Artículo 8 – Salud y Bienestar	8
Artículo 9 – Licencia por Enfermedad.....	12
Artículo 10 – Licencia por Duelo	13
Artículo 11 – Condiciones Generales	13
Artículo 12 – Procedimiento de Quejas	14
Artículo 13 – Derechos Administrativos	15
Artículo 14 – Cláusula de Salvaguardar y Ámbito del Acuerdo.....	15
Artículo 15 – Modificación y Terminación del Plazo del Contrato.....	15
Apéndice A – Escala Salarial	17
Carta de Entendimiento – Reglamento sobre Drogas y Alcohol.....	18
Carta de Entendimiento – Comité de Seguridad Unión-Gerencia.....	19
Memorándum de Entendimiento	20

– 2018-2021

A C U E R D O
Por y Entre
Para y A Nombre de
TOMLINSON LINEN
y
UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS
UNION LOCAL #21

PREÁMBULO

El Acuerdo presente se celebra por y entre Tomlinson Linen, en adelante conocido como “la Empresa o el Empleador” y United Food and Commercial Workers Union Local #21, en adelante conocido como la “Unión.”

ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO Y SEGURIDAD DE LA UNIÓN

1.01 Unidad Colectiva. La Empresa reconoce a United Food and Commercial Workers Union Local 21 como el único y exclusivo agente de negociación colectiva y representante de todos los empleados que trabajan en las clasificaciones que aparecen en el Acuerdo presente.

1.02 Seguridad de la Unión. Después de treinta (30) días de empleo, todos los empleados que no sean miembros del Local 21 deben integrarse como miembros de dicha Unión como condición del empleo. Es necesario el pago de la cuota de iniciación, las cuotas mensuales regulares y cargos para mantenerse como miembro cumplido y constante de la Unión.

1.03 Al recibir una carta solicitando el despido de un empleado que no haya cumplido con el Artículo 1.02 del Acuerdo, el Empleador debe (en la misma fecha, si el empleado trabaja durante esa fecha) notificar al empleado de inmediato que si no ha cumplido los requisitos de la Unión del Artículo 1.02 del Acuerdo dentro de catorce días calendarios después de la fecha de solicitud de despido, se terminará su empleo automáticamente.

1.04 Lista Maestra/Informe de Estado; Cada mes, la Empresa debe facilitar un informe electrónico de todos los cambios a la unidad colectiva. El informe debe incluir el primer nombre, segundo nombre y apellidos, número de seguro social, domicilio (debe incluir la ciudad, estado, y código postal), número de teléfono de casa, número de celular, dirección de correo electrónico personal, fecha de nacimiento, *de la misma forma que se le proporcionó a la Empresa*, lugar de trabajo, departamento, clasificación de trabajo, nivel de FTE (Equivalencia a Tiempo Completo) (o horas por semana), unidad colectiva/contrato de unión, número de empleado asignado por la empresa, turno, fecha de contratación, fecha de recontractación o de traslado a la unidad colectiva, o fecha de despido o fecha de traslado fuera de la unidad colectiva.

Cada mes, la Empresa debe facilitar un informe electrónico de todos los empleados cubiertos por el convenio colectivo actual. El informe debe incluir el primer nombre, segundo nombre y apellidos, número de seguro social, domicilio (debe incluir la ciudad, estado, y código postal), número de

teléfono de casa, número de celular, dirección de correo electrónico personal, fecha de nacimiento, número de tienda o lugar de trabajo, departamento, clasificación de trabajo, nivel de FTE (Equivalencia a Tiempo Completo) (o horas por semana), unidad colectiva/contrato de unión, número de empleado asignado por la empresa, turno, estado actual (activo, de licencia, L&I, etc.), ingresos brutos o total de horas trabajadas durante el mes, y fecha de contratación, fecha de recontractación o de traslado a la unidad colectiva.

ARTÍCULO 2 – EMPLEADOS DE TIEMPO PARCIAL/DESCUENTO AUTOMÁTICO DE CUOTAS

2.01 Se entiende y se acepta que no se agregará ningún empleado nuevo a la plantilla de personal en cada lugar de negocio hasta que por lo menos el novena (90) por ciento de los empleados actuales de la Primera Parte Contratante tengan empleo de tiempo completo de cuarenta (40) horas por semana. La selección de empleados que reciban empleo de tiempo completo queda a la discreción de la gerencia.

2.01.1 Los porcentajes establecidos en el artículo anterior de tiempo parcial/tiempo completo cambiará a 20%-80% durante el periodo del 15 de mayo al 15 de septiembre de cada año.

2.02 Cuotas de Unión/Cuota de Iniciación: Durante el plazo del Acuerdo presente, la Empresa debe descontar las cuotas y cargos de la unión del salario de cada miembro de la Unión que ejecute por su voluntad un documento de autorización de deducción de sueldo. Cuando se presente la autorización ante la Empresa, debe cumplirse la autorización de acuerdo con sus condiciones. Deben transmitirse a tiempo las deducciones a la Unión dentro de cinco (5) días hábiles por medio de cheque a nombre de la misma. Incluido con el cheque la Empresa debe entregarle a la Unión una lista de todos los empleados que usen la deducción de la nómina. La lista debe transmitirse de forma electrónica y debe incluir el nombre del empleado, su número de seguro social, y la cantidad en dólares descontado por periodo de pago. Al emitir y transmitir el cheque a la Unión, queda cumplida la responsabilidad de la Empresa con respecto a dichas deducciones.

La Unión y cada empleado que autorice la deducción de sueldo para pagar las cuotas de la Unión por medio de la presente se obliga a liberar de responsabilidad a la Empresa de toda reclamación, exigencia, demanda u otra forma de obligación que surja en contra de la Empresa por o debido a cualquiera deducción del sueldo de dichos empleados.

2.03 Deducción para el Fondo de Acción Política: La Empresa debe descontar la cantidad indicada del salario de cada miembro de la Unión que ejecute por su voluntad un documento de autorización de contribución de acción política. Deben transmitirse a tiempo las deducciones a la Unión dentro de cinco (5) días hábiles por medio de cheque a nombre de la misma. Incluido con el cheque la Empresa debe entregarle a la Unión una lista de todos los empleados que usen la deducción de la nómina. La lista debe transmitirse de forma electrónica y debe incluir el nombre del empleado, su número de seguro social, y la cantidad en dólares descontado por periodo de pago.

La Unión y cada empleado que autorice la deducción de sueldo para pagar las contribuciones voluntarias para acción política por medio de la presente se obliga a liberar de responsabilidad a la Empresa de toda reclamación, exigencia, demanda u otra forma de obligación que surja en contra de la Empresa por o debido a cualquiera deducción del sueldo de dichos empleados.

ARTÍCULO 3 – JORNADA SEMANAL

3.01 Las cuarenta (40) horas deben constituir una semana de trabajo para todos los empleados de la unidad colectiva y deben trabajarse durante cinco (5) días consecutivos, de lunes a viernes o martes a sábado, entre las horas de 5:00 a.m. y 7:00 p.m. Se puede iniciar un segundo turno dentro de treinta (30) minutos del final del primer turno y se puede agregar un tercer turno entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

3.01.1 Si resulta necesario debido a las necesidades comerciales, la Empresa puede poner en función una jornada semanal de cinco días consecutivos que incluye el domingo.

3.02 A todos los empleados que se presentan a trabajar, salvo que se les haya instruido de lo contrario, se les garantiza por lo menos cuatro (4) horas de trabajo en el día en que se presentan, salvo que ocurra un fallo o por elementos fuera del control natural. Todo el tiempo trabajado en exceso de las ocho (8) horas regulares por día o en exceso de las cuarenta (40) horas por semana deben ser remuneradas al salario regular más la mitad (1½). Si un empleado trabaja más de ocho (8) horas en un día, se le pagará su salario regular más la mitad (1½) por todas las horas que excedan las ocho horas al día. Se debe de pagar lo doble todo el trabajo realizado en domingo, salvo que forme parte de las jornada semanal regular conforme a la sección 3.01.1.

3.02.1 No obstante las disposiciones de tiempo extra establecidas en las Secciones 3.02, si la Empresa pone un horario de 4-10, se les pagará el salario regular más la mitad (1½) para las horas programadas en exceso de las diez (10) horas al día o las cuarenta (40) horas a la semana. Las horas que no aparecen en el horario deben ser remuneradas como tiempo extra una vez que el empleado y haya trabajado diez (10) horas en un día o cuarenta (40) horas en una semana.

3.02.2 Horario Flexible. Siempre que se les notifique a los empleados para las 9 a.m. del viernes, se puede programa un horario de hasta nueve (9) horas pagadas al salario regular por dos días. Una vez que se notifique a los empleados, ya no se puede reducir las horas. Dicha notificación debe ser por departamento (la empresa debe aplicar la misma obligación a todos los empleados del departamento indicado para poder efectuar la cancelación de pago de horas extras). En caso de que la Empresa no notifique para las 9 a.m. del viernes, se les debe de pagar tiempo extra (salario regular más la mitad) para todas las horas trabajadas en exceso de las ocho (8) horas.

La Empresa y la Unión aceptan un periodo de prueba de una sola vez entre el 1 octubre, 2011 y 1 febrero 2012. Durante ese periodo, el pago de horas extras cambiará de salario

regular más la mitad después de ocho (8) horas a salario regular más la mitad después de diez (10) horas. Si cualquier empleado trabaja más de 10 horas en un día, se le pagará su salario regular más la mitad a partir de las ocho (8) horas para ese día.

3.03 Sujeto a las necesidades comerciales, la Empresa puede poner en función los departamentos con hora de entrada a una (1) hora más temprano, siempre y cuando se le notifique a la Unión con anticipación. La hora de entrada de las 6:00 a.m. únicamente, conforme a la Sección 3.01, no es aplicable si la empresa opta por ejercer esta opción.

3.04 Debe haber un periodo de descanso de diez (10) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas continuas de trabajo. Ningún empleado debe estar obligado a trabajar más de tres (3) horas sin un descanso.

3.05 Con respecto al tiempo extra, en caso de que se necesite menos que el equipo completo en alguna estación de trabajo, la Empresa debe pedir que trabajen las horas extras voluntariamente. En caso de que no se ofrezcan los trabajadores suficientes, se puede asignar al resto por señoría inverso, al empleado que tenga menos antigüedad primero.

En caso de que sea necesario asignar las horas extras, se les debe de notificar a los empleados afectados para el último descanso programado del día a más tardar, salvo que la necesidad de trabajar horas extras sea causada por una emergencia, como por ejemplo fallo de maquinaria, apagón, u otro evento imprevisto.

ARTÍCULO 4 - DÍAS FERIADOS

4.01 Se acepta que las siguientes fechas se celebrará como días feriados con goce de salario y en caso de que caigan en domingo, se celebrará el siguiente lunes como el día feriado:

El Día de Año Nuevo

El Día del Trabajo

El Día de Thanksgiving

Memorial Day

El Día de Navidad

El Cuatro de Julio

Dos Días Feriados Flotantes para los empleados que lleven 5 años de servicio.

En caso de que un día feriado caiga en sábado, se le debe de pagar el día feriado al empleado.

4.01.1. A partir de la fecha de ratificación, todos los empleados que hayan cumplido su periodo de prueba deben tener derecho a un día feriado flotante que deben gozar en 2004. Luego de 2005 en adelante, los empleados deben tener derecho a un día feriado flotante a partir de sus fechas de aniversario de contratación. El día feriado flotante debe programarse por acuerdo mutuo. En caso de algún conflicto, debe decidirse según antigüedad. Los días feriados no gozados no se transfieren al siguiente año. Un día feriado flotante adicional para todos los empleados que lleven 5 años o más de trabajar por la Empresa.

4.02 Los empleados tienen derecho al pago de feriados cuando tengan noventa (90) días de ser contratados por la Empresa antes del día feriado.

4.03 Se acepta que se le debe de pagar la remuneración de día feriado a cada empleado con excepción de los que se ausenten o estén ausentes con licencia en horas de trabajo programadas durante la semana del día feriado, o los que falten al trabajo en un viernes cuando el siguiente lunes sea día feriado.

En caso de que un empleado llegue tarde al trabajo en un día de trabajo durante la semana de un día feriado y llega menos de una hora tarde, no debe afectar su derecho a la remuneración de día feriado.

4.04 No obstante la Sección 4.03, se acepta que se le debe de pagar la remuneración de día feriado en caso de que un empleado tenga permiso escrito del Empleador de faltar, o tenga licencia por enfermedad, o esté de vacaciones, o falte por motivos médicos con prueba escrita de médico – pero haya trabajado por lo menos un (1) día durante la semana del día feriado, o después de cumplir los noventa (90) días de trabajo, falte con licencia para asistir a funeral conforme al Artículo 10.01.

4.05 Se acepta que después de trabajar treinta y dos (32) horas en una semana con día feriado, todas las horas extras se deben de pagar a razón del salario regular más la mitad (1 ½) excepto que caiga el día feriado en un día libre normal, ya que en ese caso se trabajan las cuarenta (40) horas al salario regular. Para tener derecho a la remuneración de día feriado, el empleado debe presentarse y estar disponible para trabajar las cuarenta (40) horas.

Los empleados que trabajan turnos de 10 horas recibirán remuneración de 10 horas de pago por día feriado si no trabajan en el Día Feriado.

Los empleados que trabajan turnos de 10 horas y trabajen en el día feriado recibirán remuneración de 8 horas de pago por día feriado y el salario regular más la mitad 1 ½ veces por todas las horas trabajadas en el día feriado.

ARTÍCULO 5 - ANTIGÜEDAD

5.01 Cada uno de los empleados cubiertos por el Acuerdo presente debe gozar de los derechos de antigüedad expuestos en este Artículo y sujetos a otros artículos con referencia a la antigüedad. Los primeros noventa (90) días de trabajo son un periodo de prueba y no procede la antigüedad. El orden de antigüedad debe basarse en la fecha inicial de empleo en la planta. Se agregará el nombre de cada empleado nuevo a la lista de antigüedad después de trabajar noventa (90) días. En caso de que se contrate a más que un empleado en la misma fecha, los nombres de los empleados se agregarán en orden alfabético.

Los empleados perderán su antigüedad y debe considerarse cancelado su empleo por los siguientes motivos:

- 1) Despido por causa justa;

- 2) Renuncio voluntario;
- 3) Cese de más de tres meses;
- 4) Enfermedad o accidente que resulte en ausencia de seis (6) meses: pero con tal de que al volver al trabajo el empleado debe poder hacer todas las tareas regulares de la misma clasificación que le pertenecía al iniciar su ausencia, salvo que haya acuerdo mutuo de lo contrario entre el Empleador y la Unión.

5.02 Los principios de la antigüedad establecidos por medio de la presente deben respetarse y cualquier disputa acerca de la interpretación de estos principios debe resolverse conforme al procedimiento de quejas establecido en el Acuerdo presente.

5.03 En el despido temporal y la recontractación de empleados, se le debe de dar mayor consideración al nivel de antigüedad siempre y cuando el empleado reúna los requisitos para hacer el trabajo disponible. Los despidos temporales y la recontractación deben manejarse según departamento en lugar de a nivel de la planta entera.

5.04 Cuando ocurra una oportunidad de ascenso (aumento al salario) y según la opinión del Empleador, los aspirantes tienen el mismo talento y capacidad, debe utilizar los niveles de antigüedad para elegir la persona que cubrirá la vacante.

5.05 En caso de que no haya ningún aspirante a la vacante que pueda ascender, el Empleador puede cubrir la vacante de la forma que sea conveniente.

5.06 A todo empleado que cubra una vacante conforme a lo presente se le debe de permitir volver a un puesto de trabajo con el mismo salario dentro de treinta (30) días después de cubrir la vacante.

5.07 También procede la señoría con respecto a las preferencias de los empleados para vacaciones según departamento dentro de la planta, y también con respecto a la asignación de turnos.

5.08 Cuando no hay trabajo suficiente la Empresa debe pedir que se ofrezcan voluntarios en orden de antigüedad. Si no se ofrece ningún voluntario la Empresa debe mandar los empleados a casa empezando por el que tenga menos antigüedad según Clasificación de Trabajo.

ARTÍCULO 6 – VACACIONES

6.01 Se acepta que todos los empleados que hayan trabajado sin interrupción deben recibir vacaciones pagadas de acuerdo con el siguiente programa:

Después de un (1) año de empleo	- una (1) semana
Después de tres (3) años de empleo	- dos (2) semanas
Después de diez (10) años de empleo	- tres (3) semanas

Después de veinte (20) años de empleo

- cuatro (4) semanas

6.02 Debe haber acuerdo mutuo entre la Empresa y el empleado acerca de las tres (3) y las cuatro (4) semanas. Sujeto a la aprobación del Empleador, todo empleado que tenga diez (10) años de antigüedad puede pedir vacaciones de tres semanas durante los periodos del año de menor actividad y todo empleado que tenga veinte (20) años de antigüedad puede pedir vacaciones de cuatro semanas durante los periodos del año de menor actividad

6.03 La Empresa puede pagarle al empleado el tiempo de vacaciones en lugar de tomar sus vacaciones a petición del Empleado y con la aprobación de la Empresa.

6.04 En caso de que caiga un día feriado durante las vacaciones de un empleado, ese empleado debe recibir un día extra de vacaciones o remuneración de un día extra en lugar del día feriado, según la opción del Empleador.

6.05 La Empresa debe pagar las vacaciones al salario que esté recibiendo el empleado al momento de tomar sus vacaciones.

6.06 Las horas de vacaciones ganadas deben gozarse dentro de doce (12) meses después de la fecha en que se le concedieron.

6.07 Se entiende y se acepta que todos los empleados que hayan trabajado por el Empleador por más de un (1) año y que dejen de ser empleados, deben recibir la siguiente remuneración proporcional de vacaciones, excepto que la remuneración de vacaciones para los empleados que hayan estado ausentes con licencia médica u otra licencia, debe ser proporcional a las horas regulares que hayan trabajado activamente, y los empleados despedidos por deshonestidad, uso, venta, o posesión de sustancias controladas, o por posesión o uso de armas de fuego, renuncian la remuneración proporcional de vacaciones.

	<u>Después de trabajar un (1) año</u>	<u>Después de trabajar tres (3) años</u>	<u>Después de trabajar diez (10) años</u>
Después de un (1) mes	-----	-----	Pago de 1 día
Después de dos (2) meses	-----	Pago de 1 día	Pago de 2 días
Después de tres (3) meses	Pago de 1 día	Pago de 2 días	Pago de 3 días
Después de cuatro (4) meses	-----	Pago de 3 días	Pago de 5 días
Después de cinco (5) meses	-----	Pago de 4 días	Pago de 6 días
Después de seis (6) meses	Pago de 2 días	Pago de 5 días	Pago de 7 días
Después de siete (7) meses	-----	Pago de 6 días	Pago de 8 días
Después de ocho (8) meses	Pago de 3 días	Pago de 7 días	Pago de 10 días
Después de nueve (9) meses	-----	Pago de 7 días	Pago de 11 días

	<u>Después de trabajar un (1) año</u>	<u>Después de trabajar tres (3) años</u>	<u>Después de trabajar diez (10) años</u>
Después de diez (10) meses	Pago de 4 días	Pago de 8 días	Pago de 12 días
Después de once (11) meses	-----	Pago de 9 días	Pago de 14 días

ARTÍCULO 7 – SALARIO

Toda Clasificación de Trabajo debe recibir aumento de \$1.00 a cada salario por hora con vigencia a partir del primer periodo de pago posterior a la ratificación. \$.50 centavos más de lo que ya ha dado la Empresa en 2016

Toda Clasificación de Trabajo debe recibir un aumento de \$.42 centavos a cada salario por hora el 1 de agosto, 2018.

Toda Clasificación de Trabajo debe recibir aumento de \$.42 centavos a cada salario por hora el 1 de agosto, 2019.

Toda Clasificación de Trabajo debe recibir aumento de \$.46 centavos a cada salario por hora el 1 de abril, 2020

No se debe de contratar a los empleados para ningún Clasificación de Trabajo a un salario de menos de \$.10 por encima del salario mínimo después de cumplir los 6 meses.

7.01 Clasificaciones y Salarios. Las clasificaciones y los salarios aparecen en el Apéndice A.

7.02 Deben aplicarse los siguientes porcentajes de entrada:

- 1° seis (6) meses de empleo: 80%
- 2° seis (6) meses de empleo: 85%
- 3° seis (6) meses de empleo: 90%
- 4° seis (6) meses de empleo: 95%
- Después de 24 meses: 100% Salario de Journeyman (Trabajador Oficial)

7.03 Se debe de pagar una prima para el segundo y el tercer turno de quince centavos (\$.15) por encima de la escala salarial regular por las horas que se trabajen.

7.04 Cuando se traslada temporalmente un empleado durante más de dos (2) horas en un turno a otro puesto de trabajo, se le debe de pagar según la escala salarial para esa clasificación, pero en ningún caso se le debe de pagar menos que la escala salarial para su puesto de trabajo regular.

ARTÍCULO 8 – SALUD Y BIENESTAR v PENSIÓN

8.01 La Empresa acepta pagar contribuciones mensuales al UFCW National Health & Welfare Trust Fund (“el Fondo UFCW”) para todos sus empleados regulares de tiempo completo (los empleados que trabajan promedio de 30 horas o más por semana) quienes recibirán compensación de acuerdo con las disposiciones aquí detalladas. \$460 por mes durante el plazo del contrato al Fondo Fiduciario de Northwest Textile Processors and Service Trades para cada empleado elegible que haya recibido compensación de ochenta (80) horas o más durante el previo mes, si es necesario para mantener el nivel de beneficios.

8.02 Cálculo de Elegibilidad del Empleado y Cantidades de Aportación. Las Partes firmantes de este Acuerdo reconocen y aceptan continuar las reglas de elegibilidad que exigen la acumulación de 1200 horas de servicio para obtener el derecho a los beneficios únicamente para empleados regulares de tiempo completo bajo el plan de beneficios del Fondo Fiduciario (excluye el mes obligatorio de retraso). Dichos empleados se conocen de aquí en adelante como “empleados elegibles”. Al acumular las 1200 horas de servicio compensable, las contribuciones de la Empresa deben pagarse a razón de las cantidades detalladas aquí en el siguiente mes completo, para cada empleado que reúna los requisitos.

8.03.a. Con vigencia inmediata, la Empresa debe pagarle al Fondo UFCW un máximo de quinientos cuarenta y un dólares y dieciséis centavos (\$541.16) por cada empleado elegible para cada mes en que el empleado elegible logre las horas suficientes de servicio compensable para tener derecho a la cobertura bajo las condiciones del Convenio Colectivo, de acuerdo con las condiciones detalladas en este Artículo,

b. A partir del 1 de abril de 2019, la Empresa debe pagarle al Fondo UFCW un máximo de quinientos ochenta y un dólares y dieciséis centavos (\$581.16) por cada empleado elegible para cada mes en que el empleado elegible logre las horas suficientes de servicio compensable para tener derecho a la cobertura bajo las condiciones del Convenio Colectivo, de acuerdo con las condiciones detalladas en este Artículo,

c. A partir del 1 de abril de 2020, la Empresa debe pagarle al Fondo UFCW un máximo de seis cientos y un dólar y dieciséis centavos (\$601.16) por cada empleado elegible para cada mes en que el empleado elegible logre las horas suficientes de servicio compensable para tener derecho a la cobertura bajo las condiciones del Convenio Colectivo, de acuerdo con las condiciones detalladas en este Artículo,

d. Las contribuciones deben cubrir la prima para tres niveles de cobertura; un empleado individual; o un empleado más sus hijos dependientes que reúnan los requisitos; o cobertura familiar (que incluye a los hijos dependientes que reúnan los requisitos). Los empleados deben tener derecho a la cobertura del nivel que satisface sus necesidades personales con respecto a la cobertura de los familiares que reúnan los requisitos, y a nombre de quienes aceptan pagar la contribución de empleado al nivel negociado en el Convenio Colectivo que los cubre. En caso de que las cantidades de contribuciones establecidas por medio de la presente no sean suficientes para financiar de forma adecuada los niveles de beneficio, los Fideicomisarios ajustarán los niveles de

beneficio o las cantidades destinadas como descuento del salario del empleado para así financiar los beneficios de forma adecuada.

8.04 El Textile Workers Fund (El Fondo de Trabajadores Textiles) les ha informado a las partes del convenio colectivo que para el año 2018 ofrecerá los beneficios dentales, de vista, y seguro de vida y desmembramiento accidental de acuerdo con los programas de beneficios existentes. Posterior a 2018, la prestación de los beneficios dentales, de vista, y de seguro de vida y desmembramiento accidental será a condición de que los convenios colectivos proporcionen los fondos al nivel establecido por el Fondo Fiduciario para poder ofrecer los beneficios. No hay nada que debe impedir que las partes del convenio utilicen al Textile Workers Fund para las prestaciones de seguro médico y medicamentos recetados en el futuro si es que las partes de los convenios colectivos establezcan un nivel de financiamiento aceptable al Fondo.

8.05 El Textile Workers Fund (El Fondo de Trabajadores Textiles) les ha informado a las partes del convenio colectivo que para el año 2018 ofrecerá los beneficios dentales, de vista, y seguro de vida y desmembramiento accidental de acuerdo con los programas de beneficios existentes. Posterior a 2018, la prestación de los beneficios dentales, de vista, y de seguro de vida y desmembramiento accidental será a condición de que los convenios colectivos proporcionen los fondos al nivel establecido por el Fondo Fiduciario para poder ofrecer los beneficios. No hay nada que debe impedir que las partes del convenio utilicen al Textile Workers Fund para las prestaciones de seguro médico y medicamentos recetados en el futuro si es que las partes de los convenios colectivos establezcan un nivel de financiamiento aceptable al Fondo. Salvo que los fideicomisarios decidan colectivamente de lo contrario, con tal de que los Fideicomisarios cambian a utilizar el UFCW NATIONAL HEALTH AND WELFARE FUND (el Fondo Nacional de Salud y Bienestar de UFCW) para las prestaciones dentales, de vista, y de seguro de vida y desmembramiento accidental dentro de 60 días, la Empresa acepta pagar por esas prestaciones hasta el 31 de marzo, 2021, inclusive, después de que se agoten por completo las cantidades actualmente mantenidos en depósito.

8.06 Las contribuciones para los beneficios de seguro médico, dental, de vista, y de vida y muerte y desmembramiento accidental deben pagarse a y ser retenidos por la empresa. Cobertura de Individuo – Los empleados que reúnan los requisitos y que optan por la cobertura de individuo bajo las reglas del Fondo Fiduciario autorizan por medio de la presente a la Empresa para que descuenta internamente la cantidad de \$5.00 por semana, por medio de descuento autorizado de la nómina. Cobertura Familiar de Dependientes – Los empleados que reúnan los requisitos pueden optar por la cobertura familiar para el empleado y su esposo/a e hijos dependientes. Los empleados que optan por esa cobertura autorizan por medio de la presente a la Empresa para que descuenta internamente la cantidad de \$16.00 por semana para dicha cobertura de dependientes por medio de descuento autorizado de la nómina. A partir del 1 de abril de 2019: Cobertura de Individuo – Los empleados que reúnan los requisitos y que optan por la cobertura de individuo bajo las reglas del Fondo Fiduciario autorizan por medio de la presente a la Empresa para que descuenta internamente la cantidad de \$6.00 por semana, por medio de descuento autorizado de la nómina.. Cobertura Familiar de Dependientes - Los empleados que reúnan los requisitos pueden optar por la cobertura familiar para el empleado y su esposo/a e hijos dependientes. Los empleados que optan por esa cobertura autorizan por medio de la presente a la Empresa para que descuenta internamente la cantidad de \$17.00 por semana para la cobertura de dependientes, por medio de descuento autorizado de la nómina. A partir del 1 de abril de 2020:

Cobertura de Individuo – Los empleados que reúnan los requisitos y que optan por la cobertura de individuo bajo las reglas del Fondo Fiduciario autorizan por medio de la presente a la Empresa para que descuenta internamente la cantidad de \$7.00 por semana, por medio de descuento autorizado de la nómina. Cobertura Familiar de Dependientes – Los empleados que reúnan los requisitos pueden optar por la cobertura familiar para el empleado y su esposo/a e hijos dependientes. Los empleados que optan por esa cobertura autorizan por medio de la presente a la Empresa para que descuenta internamente la cantidad de \$18.00 por semana para la cobertura de dependientes, por medio de descuento autorizado de la nómina.

8.07 Como consideración para este Acuerdo, la Unión apoya agregar a los empleados no miembros de la Unión y a otros empleados de la Unión en la Empresa para que puedan recibir cobertura por medio del UFCW National Health & Welfare Trust Fund y tomará las medidas adecuadas, como por ejemplo firmar su aprobación según sea necesario, para apoyar esos esfuerzos.

8.08 La Empresa se ha retirado con efecto inmediato del UFCW Sound Retirement Trust. Después de dejar de pagar las contribuciones al Fondo, iniciará las contribuciones al plan 401k patrocinado por la empresa de acuerdo con las condiciones establecidas abajo y cualquier otra condición mandada por el Plan y la ley.

*La Empresa aportará \$.50 (cincuenta centavos) por hora trabajada hasta un máximo de 40 horas trabajadas por semana a un plan 401k establecido por la Empresa. Los empleados deben de estar contratados por la Empresa en ciertas fechas establecidas por las reglas y los documentos del Plan para poder recibir las contribuciones. El programa de contribuciones pagadas por la empresa debe realizarse de acuerdo con los requisitos del Plan y de las leyes correspondientes. Los empleados adquieren derecho a las contribuciones de la Empresa de acuerdo con el siguiente programa de adquisición de derechos:

*Periodo de espera de un año antes de empezar a pagar las contribuciones; las contribuciones de la empresa empiezan posterior al periodo de espera de un año, durante la siguiente inscripción abierta para el Plan;

*Después de entrar en el plan posterior al periodo de espera, los empleados tienen 100% de derechos adquiridos a las contribuciones después de cumplir dos años completos en el Plan;

*Los empleados pueden pagar sus propias contribuciones autodirigidas de acuerdo con las condiciones del Plan y de las leyes aplicables. Los empleados deben tener 100% derechos adquiridos a toda contribución autodirigida pagada por el empleado;

*El tiempo de servicio se cuenta a partir de la fecha original de contratación para los trabajadores que han sido empleados de forma continua por la Empresa, y por consecuente los empleados actuales que han cumplido con las obligaciones detalladas arriba tienen pleno derecho adquirido a partir de la ratificación.

8.094 Pensión:

- a) Aceptación del Acuerdo Fiduciario: El Empleador y la Unión aceptan quedar obligados por las condiciones del Acuerdo Fiduciario que creó al Retail Clerks Pension Trust Sound Retirement Trust, formalizado inicialmente el 13 de enero de 1966, por toda revisión o enmienda subsiguiente al mismo, y por toda política y otras condiciones de participación y

elegibilidad, que se puedan establecer de vez en cuando por el Documento del Plan, la Descripción Sumaria del Plan, y otros reglamentos y acciones Fiduciarios pertinentes. La Empresa acepta a los Empleadores miembros de la Junta de Fideicomisarios, y a sus sucesores debidamente nombrados, como sus representantes a los efectos de la administración del Fondo Fiduciario.

La Unión acepta a los Fideicomisarios de Organización Laboral miembros de la Junta de Fideicomisarios, y a sus sucesores debidamente nombrados, como sus representantes a los efectos de la administración del Fondo Fiduciario.

- b) Se deben de pagar todas las aportaciones en base a las horas regulares compensables con ciento setenta y tres (173) horas máximas por mes calendario por empleado
- c) El término “hora regular compensable” significa cualquiera hora por la que el empleado reciba compensación obligatoria conforme al Acuerdo presente.
- d) La aportación a la que se refiere anteriormente debe calcularse mensualmente y la suma total que se debe de pagar por cada mes calendario debe remitirse en un solo pago para los veinte (20) días a más tardar después del último día del mes en que se ganaron las aportaciones.
- e) No obstante la Sección anterior, la Junta de Fideicomisarios del Sound Retirement Trust tiene la autoridad de establecer y hacer cumplir un método de informe sobre las contribuciones en base un periodo contable, en lugar de la base de mes calendario. En ese caso, las ciento setenta y tres (173) horas máximas deben ajustarse según sea apropiado, conforme dirijan los Fideicomisarios, con tal de que en ningún caso resulte en una obligación total por parte de la Empresa que sea distinta a la que hubiera tenido al basar el cálculo en el mes calendario. Además, las contribuciones totales que debe pagar por cada periodo contable deben remitirse de un solo pago para los veinte (20) días a más tardar después de concluirse el periodo contable.

La contribución total de la Empresa a partir del 1º de enero, 2017 será de sesenta y nueve (\$0.69) centavos totales por hora compensable asignados de la siguiente manera: Siete (\$0.07) centavos por hora destinados para la acumulación de beneficios, cuarenta y cuatro (\$0.44) centavos por hora destinados conforme al Plan de Rehabilitación, ocho (\$0.08) centavos por hora (cálculo original de 2/7), diez (\$0.10) centavos adicionales por hora (suplementarios) a seguir pagándose para un total de dieciocho (\$0.18) centavos para la reducción de déficit.

A partir de 1º de enero, 2018 la contribución total de la Empresa será de setenta y nueve (\$0.79) centavos por hora compensable y se asignará de la siguiente manera: Siete (\$0.07) centavos por hora destinados para la acumulación de beneficios, cincuenta y cuatro (\$0.54) centavos por hora asignados conforme al Plan de Rehabilitación, ocho (\$0.08) centavos por hora (cálculo original de 2/7), diez (\$0.10) centavos por hora (suplementarios) a seguir pagándose para un total de dieciocho (\$0.18) centavos de reducción para la déficit.

A partir de 1 enero, 2019 la contribución total de la Empresa será de noventa (\$0.90) centavos por hora compensable y se asignará de la siguiente manera: Siete (\$0.07) centavos por hora destinados a la acumulación de beneficios, sesenta y cinco (\$0.65) centavos por hora asignados

conforme al Plan de Rehabilitación, ocho (\$0.08) centavos por hora (cálculo original de 2/7), diez (\$0.10) centavos adicionales por hora (suplementarios) a seguir pagándose para un total de dieciocho (\$0.18) centavos para la reducción déficit.

A partir de 1 enero, 2020 la contribución total de la Empresa será un dólar con un centavo (\$1.01) por hora compensable y se asignará de la siguiente manera: Siete (\$0.07) centavos por hora destinados para la acumulación de beneficios, setenta y seis (\$0.76) por hora asignados conforme al Plan de Rehabilitación, ocho (\$0.08) centavos por hora (cálculo original de 2/7), diez (\$0.10) centavos adicionales por hora (suplementarios) a seguir pagándose para un total de dieciocho (\$0.18) centavos para la reducción de déficit.

A partir de 1 enero, 2021 la contribución total de la Empresa será un dólar con doce centavos (\$1.12) por hora compensable y se asignará de la siguiente manera: Siete (\$0.07) centavos por hora destinados para la acumulación de beneficios, ochenta y siete (\$0.87) centavos por hora asignados conforme al Plan de Rehabilitación, ocho (\$0.08) centavos por hora (cálculo original de 2/7), diez (\$0.10) centavos adicionales por hora (suplementarios) a seguir pagándose para un total de dieciocho (\$0.18) centavos para la reducción de déficit.

8.1005 Elegibilidad para Pensión. Los empleados tendrán derecho a las aportaciones a la pensión a partir del primer día del mes después de cumplir un (1) año de ser empleados.

8.1106 Asesoría Legal de Fideicomiso. En caso de que alguno de los Fondos Fiduciarios se ven obligados a contratar a un abogado para fines de hacer cumplir la obligación de pagar las aportaciones retrasadas o daños liquidados, la Empresa en mora estará obligado a responsabilizarse de los gastos razonables incurridos en conexión con el esfuerzo por recaudar las deudas, incluyendo los cargos razonables de abogado, de contador, de tribunal, y otros gastos de litigio.

8.1207 La Empresa y la Unión aceptan obligarse por las condiciones del Acuerdo de Fideicomiso celebrado el 1 de enero 1959 y por sus enmiendas posteriores, conocido como el Seattle/King County Retail Drug Employees Retirement Trust Fund. Además, la Empresa acepta como sus representantes, para los fines de dicho Fondo Fiduciario, a los Fideicomisarios por parte de las Empresas que sirven en la Junta de Fideicomisarios de dicho Fondo Fiduciario y a sus sucesores debidamente nombrados.

8.1308 Obligación Vinculante. Al celebrar este Acuerdo las partes aprueban y aceptan quedar obligados por las condiciones de los Acuerdos de Fideicomiso que establecen a los fondos mencionados en este Artículo y aceptan quedar obligados por todos los actos legales pasados y futuros de los Fideicomisarios de cada uno de esos Fondos.

ARTÍCULO 9 – LICENCIA POR ENFERMEDAD

9.01 Cada empleado elegible (que ha cumplido el periodo de prueba conforme al Artículo 5.01) debe acumular horas de licencia por enfermedad a razón de cuatro (4) horas por mes; sin

embargo las horas acumuladas no deben exceder en ningún caso las ochenta (80) horas. La licencia por enfermedad se debe de pagar al salario actual del empleado a partir del segundo (2º) día de enfermedad o de accidente, pero todo empleado que haya acumulado licencia por enfermedad de cincuenta y seis (56) horas o más debe tener derecho al pago de licencia por enfermedad a partir del primer (1er) día. Sin embargo, no se le pagará el primer (1er) día de enfermedad o accidente en caso de que el empleado se presente al trabajo y trabaje menos de cuatro (4) horas debido a enfermedad o accidente y reciba tratamiento de médico ese mismo día y así se considera como el primer (1er) día de dicha enfermedad o accidente. En caso de que el empleado este internado en el hospital o se lesione en el trabajo, la licencia por enfermedad debe comenzar a partir del primer día.

9.01.1 La Empresa puede exigir certificación de médico después de tres (3) días o más de ausencia.

9.02 Cualquier empleado que este recibiendo Indemnización por Accidentes del Trabajo por Discapacidad Temporal no debe recibir los beneficios de licencia por enfermedad dispuestos por medio de la presente, excepto que en caso de que dicha Indemnización por Accidentes del Trabajo por Discapacidad Temporal sea menos que los beneficios de licencia por enfermedad dispuestos por medio de la presente, dicho empleado debe recibir los beneficios de licencia por enfermedad además de la Indemnización por Accidentes del Trabajo por Discapacidad Temporal de cantidad suficiente para que iguale la cantidad de beneficios de licencia por enfermedad que hubiera recibido conforme a la presente disposición.

ARTÍCULO 10- LICENCIA POR DUELO

10.01 En caso de que un empleado elegible cubierto por el Acuerdo presente, sufra un fallecimiento en la familia directa, se le debe de permitir hasta tres (3) días de trabajo libres pagados con tal de que el empleado asista al funeral. Dicha compensación es para tiempo perdido. Si lo aprueba la Empresa, es posible que se le permita tiempo adicional en caso de que sea necesario para viajar.

10.02 La familia directa es definida como el/a esposo/a, hija, hijo, madre, padre, hermana, hermano, suegra, suegro, hijastra, hijastro, abuela o abuelo del empleado. Los empleados elegibles son los definidos en el Artículo 8, Sección 8.05.

ARTÍCULO 11 – CONDICIONES GENERALES

11.01 El Representante de Negocios de la Unión debe tener acceso a la planta a todas horas para la resolución de los asuntos, y debe dar a conocer su presencia en la oficina. El Representante de Negocios no debe interferir con los empleados mientras realicen sus deberes del trabajo.

11.02 Cheques de Pago. Se les debe de pagar a todos los empleados cada semana o cada dos semanas.

11.03 Todo empleado despedido, dado de baja, o que haya renunciado al trabajo por su propia voluntad debe recibir el salario completo y toda su propiedad personal para la siguiente fecha regular de pago de la siguiente semana.

11.04 Piquetes; No Huelga – No Cierre Patronal. Durante la vigencia del Acuerdo presente no debe haber huelga, huelga de solidaridad ni paro laboral, con tal de que no se interprete como infracción del Acuerdo presente ni motivo por despido por la Empresa que un empleado se niegue a cruzar una línea de piquete principal o a trabajar cuando haya piquete. La Empresa acepta no hacer cierre patronal durante la vigencia del Acuerdo presente, con tal de que no se interprete como cierre patronal a cualquier medida tomada por la Empresa por cerrar las operaciones durante una huelga general, motín o conmoción civil para la protección de su propiedad, incluyendo clausura debido a consideraciones comerciales a la discreción absoluta de la Empresa.

11.05 Centros de Atención a la Salud. La Empresa y la Unión entienden y aceptan que la continuación de servicio a los centros de atención a la salud y los sanatorios es esencial para ambas partes, dichos centros de atención a la salud y sanatorios, y para el público en general. La Unión acepta que al ejercer sus derechos a ello conforme al Acuerdo presente o las Leyes, no harán nada por interrumpir el servicio de lavandería y suministro a los centros de atención a la salud y sanatorios y que la Unión hará el esfuerzo posible por mantener en todo momento el servicio a dichos centros de atención a la salud y sanatorios.

11.06 No Discriminación. Las partes contratantes del acuerdo presente reconocen sus responsabilidades bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Ley Contra la Discriminación por Edad en el Trabajo de 1967, y por medio de la presente aceptan no discriminar en base a la raza, color, religión, sexo, u origen nacional.

11.07 Servicio de Jurado. Cualquier miembro de la Unión que trabaje regularmente por el Empleador que es citado a hacer servicio de jurado debe recibir de la Empresa la diferencia entre el pago que recibirá de jurado y el salario regular (con el Empleador) por las horas que haga el servicio de jurado. La Empresa no debe estar obligado a pagar más de dos (2) semanas de salario a ningún empleado individual durante la vigencia del Acuerdo presente.

ARTÍCULO 12 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

12.01 Toda disputa que implique la interpretación y aplicación del Acuerdo presente, que no se resuelva de otra forma, la deben tratar entre el Representante de la Unión y el representante de la Empresa.

1er Paso. Se debe de presentar cualquier disputa sobre la interpretación del Acuerdo presente por escrito a la Empresa dentro de catorce (14) días calendarios después de que ocurra. Se deben de presentar las quejas que se traten de un despido o suspensión por escrito dentro de catorce (14) días calendarios después del despido o la suspensión. En caso de que el asunto se trate de pedir salario adicional, debe limitarse al salario adicional que se acumule dentro de un plazo de cuarenta y cinco (45) días inmediatamente previo a la fecha en que la Empresa reciba la notificación escrita.

2º Paso. En caso de que no se resuelva mediante el 1er Paso, la Unión debe tener catorce (14) días calendarios a partir de la fecha en que se presentó la queja para remitir el asunto al 2º paso del proceso. La Empresa y el Director de Quejas de la Unión deben hacer un esfuerzo de buena fe por resolver la queja.

3er Paso. En caso de que no se resuelva la queja mediante el 2º Paso, puede remitirse para arbitración final y vinculante por moción de cualquiera de las partes para los siete (7) días máximos después de concluir el 2º Paso. La parte que remita la queja debe mandar escrito simultáneamente al Servicio Federal de Mediación y Conciliación para pedir que se les envíe a ambas partes o a su representante una lista de once (11) árbitros. Se debe elegir a uno de los árbitros por medio de tachar por turnos a uno de los nombres de la lista y el último nombre que quede en la lista será el árbitro. El Empleador y la Unión deben compartir por igual los cargos del árbitro. La compensación de los testigos debe ser responsabilidad de la parte que haya pedido la presencia de dichos testigos. Las partes deben pagar sus propios gastos (cargos de abogado, etc.).

12.02 Durante el proceso de hacer ajustes conforme a las reglas y procedimientos que aparecen anteriormente, no debe ocurrir ninguna huelga ni cierre patronal.

12.03 La Unión no está obligado a procesar la queja de un empleado en caso de que, según opine la Unión, la queja no tiene mérito. En caso de que la Unión opte por procesar una queja de acuerdo con el Artículo presente, la Unión debe ser el único representante del empleado o de los empleados abarcados con respecto a cualquier disputa o resolución de dicha queja.

12.04 Los “días” son días calendarios a los efectos del Artículo presente.

ARTÍCULO 13 – DERECHOS ADMINISTRATIVOS

13.01 La administración de cada Empresa y sus operaciones, la dirección de la mano de obra, incluyendo el derecho de contratar, recontratar, asignar, suspender, trasladar, ascender, despedir, o castigar por causa justificada y de mantener la disciplina y eficacia de sus empleados y el derecho de dar de baja a los empleados debido a una falta de trabajo o por otros motivos legítimos; el derecho de decidir hasta que grado debe operar la planta; el derecho de introducir métodos o procesos o equipo de producción nuevos o mejorados, el derecho de decidir la cantidad y el lugar de las plantas, la clase de equipo o maquinaria, los productos que se procesarán, los métodos de proceso, el horario de producción, los métodos de capacitación de los empleados, el derecho de asignar trabajo a contratistas externas y de eliminar, cambiar, o combinar los puestos de trabajo y las operaciones; el derecho de promulgar política de la Empresa, y reglamentos de la planta que no contradigan el Acuerdo presente, son derecho irrevocable y únicamente de la Empresa, sujetos a otras disposiciones del Acuerdo presente.

ARTÍCULO 14 - CLÁUSULA DE SALVAGUARDAR Y ÁMBITO DEL ACUERDO

14.01 Además se entiende y se acepta que en caso de que cualquiera de las disposiciones del presente Acuerdo resulte ser ilegal, las demás disposiciones deben seguir con plena vigencia, y deben seguir siendo vinculantes sobre todas las partes contratantes.

ARTÍCULO 15 – MODIFICACIÓN Y TERMINACIÓN DEL PLAZO DEL CONTRATO

15.01 El Acuerdo presente, por y entre United Food and Commercial Workers Union Local No.21, y la Empresa debe entrar en vigor y seguir con plena vigencia del 1 de septiembre, fecha de ratificación hasta el 31 de marzo, 2021 y en esa fecha el Acuerdo y sus disposiciones deben reanudarse automáticamente de un año a otro de ahí en adelante, a menos de que con sesenta (60) días de anticipación a la fecha de vencimiento del Acuerdo o a las fechas anuales de su reanudo, cualquiera de las partes dé notificación escrita por correo certificado a la otra parte sobre su deseo de modificar o terminar el Acuerdo, y dicha notificación debe contener una declaración de la modificación deseada.

15.02 En caso de que cualquiera de las partes le presente tal notificación de modificación a la otra parte, se entiende por medio de la presente que deben entrar en negociaciones de buena fe dentro de quince (15) días después de la notificación escrita y deben seguir negociando de buena fe, y deben tomar en cuenta las condiciones de la Industria, las necesidades de los empleados y la capacidad del Empleador de pagar como base de dichas negociaciones. En caso de que no se den por concluidas las negociaciones y se apruebe un Acuerdo nuevo para la fecha de vencimiento del Acuerdo presente o su reanudación, el Acuerdo presente debe seguir con plena vigencia hasta que se logre un Acuerdo nuevo, y cualquier Acuerdo nuevo debe ser retroactivo hasta la fecha de vencimiento del Acuerdo presente o versión reanudada.

EN FE DE LO CUAL, adjuntamos nuestras firmas el 23 día del mes de Febrero, 2019.

TOMLINSON LINEN

Por: *firma*
Joel McAllister

**UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS UNION LOCAL #21**

Por: *firma*
Todd Crosby, Presidente

Por: *firma*
Matt Wood, Negociador

APÉNDICE A
ESCALA SALARIAL *

Ningún empleado sufrirá una reducción salarial o la pérdida de cualquier beneficio o condiciones de trabajo más favorables que las establecidas por este acuerdo si dichos salarios, beneficios o condiciones existiesen antes de la fecha de vigencia de este acuerdo.

Las condiciones incluidas aquí tienen como objetivo cubrir sólo los mínimos en salarios, horas, condiciones de trabajo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo, y el empleador puede colocar salarios superiores, horas y condiciones de trabajo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo, en efecto, y puede reducir el mismo a los mínimos aquí prescritos sin el consentimiento de la Unión. No se tomará ninguna prima treinta (30) días antes o después de la fecha de vencimiento del contrato.

Se acepta que cuando cualquier empleado se transfiera temporalmente a otro empleo, se le pagará la mayor escala salarial prevista para dicho empleo, pero en ningún caso será inferior a la escala prevista para su empleo regular.

Flatwork/Tumble (Planchado/Doblado/ Secado)	Actualmente	8/1/2018	8/1/2019	4/1/2020
24 meses	\$12.78	\$13.20	\$13.62	\$14.08
18-24 meses	\$12.14	\$12.54	\$12.94	\$13.38
12-18 meses	\$11.50	\$11.88	\$12.26	\$12.67
6-12 meses	\$10.86	\$11.22	\$11.58	\$11.97
0-6 meses	\$10.22	\$10.56	\$10.90	\$11.26

Soilsort/Packout (Ordenar/Empacar)	Actualmente	8/1/2018	8/1/2019	4/1/2020
24 meses	\$12.87	\$13.29	\$13.71	\$14.17
18-24 meses	\$12.23	\$12.63	\$13.02	\$13.46
12-18 meses	\$11.58	\$11.96	\$12.34	\$12.75
6-12 meses	\$10.94	\$11.30	\$11.65	\$12.04
0-6 meses	\$10.30	\$10.63	\$10.97	\$11.34

Washroom (Lavado)	Actualmente	8/1/2018	8/1/2019	4/1/2020
------------------------------	--------------------	-----------------	-----------------	-----------------

24 meses	\$13.75	\$14.17	\$14.59	\$15.05
18-24 meses	\$13.06	\$13.46	\$13.86	\$14.30
12-18 meses	\$12.38	\$12.75	\$13.13	\$13.55
6-12 meses	\$11.69	\$12.04	\$12.40	\$12.79
0-6 meses	\$11.00	\$11.34	\$11.67	\$12.04

Ayudante	Actualmente	8/1/2018	8/1/2019	4/1/2020
24 meses	\$13.39	\$13.81	\$14.23	\$14.69
18-24 meses	\$12.72	\$13.12	\$13.52	\$13.96
12-18 meses	\$12.05	\$12.43	\$12.81	\$13.22
6-12 meses	\$11.38	\$11.74	\$12.10	\$12.49
0-6 meses	\$10.71	\$11.05	\$11.38	\$11.75

CARTA DE ENTENDIMIENTO

REGLAMENTO SOBRE DROGAS Y ALCOHOL

Los empleados estarán sujetos a la Política de la Empresa sobre las Drogas y el Alcohol según su modificación o enmienda por parte de la Empresa de vez en cuando; siempre y cuando, antes de imponer cualquier cambio a la Política sobre Drogas y Alcohol, la Empresa le notifique a la Unión sobre el cambio que propone y una oportunidad de negociarlo. La Empresa debe recibir toda petición de negociar dentro de quince (15) días después de que la Unión reciba la propuesta de cambios.

CONFIRMADO: El día 23 del mes de Febrero, 2019.

TOMLINSON LINEN

**UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS UNION LOCAL #21**

Por: firma
Joel McAllister

Por: firma
Matt Wood
Negociador

CARTA DE ENTENDIMIENTO

Comité de Seguridad Unión - Gerencia.

Debe establecerse un Comité Unión-Gerencia que se reunirá en fechas aceptadas por acuerdo mutuo, sin exceder una vez por mes. El objetivo del Comité es fomentar comunicaciones mejoradas y hablar de otros temas de interés mutuo, que deben incluir la seguridad. El Comité debe limitarse a una capacidad de asesoramiento en lugar de capacidad de tomar decisiones. El Comité debe estar conformado por representantes de la gerencia y hasta tres (3) empleados seleccionados por la Unión. Todos los miembros del Comité deben ser empleados de Tomlinson Linen. Un representante de la Unión puede asistir a las reuniones. La participación en el comité debe contarse como tiempo trabajado y debe ser remunerado al salario indicado.

La Unión y la Empresa pueden ponerse de acuerdo para que el Federal Mediation and Conciliation Service (Servicio Federal de Mediación y Conciliación o FMCS) les dé capacitación para establecer el comité.

CONFIRMADO: El día 23 del mes de Febrero, 2019.

TOMLINSON LINEN

**UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS UNION LOCAL #21**

Por: firma
Joel McAllister

Por: firma
Matt Wood
Negociador

MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO

A partir del 1 de junio, 2015 el Título de Trabajo de Supervisor dejará de existir en el Convenio Colectivo. La Empresa debe decidir los Salarios y Beneficios para los 3 Supervisores contratados actualmente por Tomlinson Linen.

CONFIRMADO: El día 23 del mes de Febrero, 2019.

TOMLINSON LINEN

Por: firma
Joel McAllister

UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS UNION LOCAL #21

Por: firma
Todd Crosby
Presidente

Por: firma
Matt Wood
Negociador

Memorándum de Entendimiento 2

La Empresa acepta crear un mínimo de 2 puestos nuevos de líder para los 3 meses a más tardar después de la ratificación del Acuerdo presente, que ayudarán con el despacho acelerado de flujo de trabajo por toda la planta, sustituirán a los empleados que estén ausentes y ayudarán con las funciones cotidianas por medio de ayudar al Supervisor dónde sea necesario.

Solamente en caso de urgencia imprevista los Supervisores pueden hacer el trabajo de los trabajadores de la unidad colectiva de acuerdo con el Artículo 1.01 del contrato, “Reconocimiento”.

CONFIRMADO: El día 23 del mes de Febrero, 2019.

TOMLINSON LINEN

**UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS UNION LOCAL #21**

Por: firma
Joel McAllister

Por: firma
Matt Wood
Negociador

Memorándum de Entendimiento 3

La Empresa puede pedir reabrir el Acuerdo para los 60 días a más tardar anteriores al 31 de marzo, 2020 para considerar opciones alternativas de seguro médico. Los planes de seguro médico deben ser comparables al plan actual, incluyendo aunque no limitándose a: el costo de las primas para los miembros y sus dependientes, la forma del plan, los deducibles, gastos máximos del bolsillo, costo de farmacia, y opciones de red.

La Unión acepta negociar con la gerencia y considerar un plan alternativo que reúna los criterios mencionados arriba.

CONFIRMADO: El día 23 del mes de Febrero, 2019.

TOMLINSON LINEN

**UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS UNION LOCAL #21**

Por: firma
Joel McAllister

Por: firma
Matt Wood
Negociador

NORTHWEST TEXTILE PROCESSORS AND
SERVICE TRADES WELFARE TRUST
(FONDO DE BIENESTAR DEL NOROESTE DE LAS ESPECIALIDADES EN PROCESADO DE
TEXTILES Y SERVICIO)

Carta de Entendimiento Respecto al Fondo

Esta Carta de Entendimiento complementa el Artículo 8 del convenio colectivo existente.

- i) Notificación de Beneficios Médicos y de Medicamentos Recetados por el Fondo de Trabajadores de Textiles

El Northwest textile Processors and Service Trades Welfare Trust (Fondo de Trabajadores de Textiles) les ha informado a las partes contratantes que a partir del 1 de enero de 2018 dejará de ofrecer los beneficios médicos y de medicamentos recetados. Se limitará el pago por el Fondo de Trabajadores de Textiles de reclamaciones médicas y de medicamentos recetados a las reclamaciones contraídas previo al 1 de enero, 2018 y presentadas con prontitud al Fondo para su pago.

- ii) Contribuciones al Fondo Nacional

El National Health and Welfare Fund (Fondo Nacional) de UFCW ha indicado que ofrecerá los beneficios para las empresas que anteriormente contribuían al Fondo de Trabajadores de Textiles a un solo precio que es aplicable a todas esas empresas.

Por consiguiente, a partir del mes de noviembre, 2017, las contribuciones por hora a nombre de los empleados nuevos (Artículo 8.2.1), las contribuciones mensuales a nombre de los empleados actuales (Artículo 8.2.2) y cualquier contribución suplementaria de los empleados (Artículo 8.3) deben pagarse al Fondo Nacional. Se reconoce que para el 2018 el Fondo Nacional exigirá que esos pagos sean de \$540.16 en total combinado para cada empleado elegible por mes.

El Fondo Nacional fijará el precio de contribución en base anual para los años posteriores al 2018.

- iii) Cantidad de Contribución

[Para las Partes Contratantes]

- Aumentos negociados para el 2018 en adelante.

- iv) Contribuciones al Fondo de Trabajadores de Textiles

Para el 2018, cualquier cantidad de contribución negociada en exceso de la cantidad exigida por el Fondo Nacional debe pagarse al Fondo de Trabajadores de Textiles. Si después de corregir la cantidad exigida por el Fondo Nacional para lograr los \$540.16 requeridos mensualmente, resulte que las cantidades adicionales sean necesarias para pagar al Fondo Nacional, las contribuciones al Fondo de Trabajadores Textiles para el 2018 deben ajustarse para reflejar la corrección. Esta cantidad

corregida no debe exceder las contribuciones entregadas al Fondo de Trabajadores de Textiles para el 2018.

Para los años posteriores al 2018, El Fondo de Trabajadores de Textiles debe notificar a las partes contratantes sobre sus requisitos de precio de contribución y si va ajustar sus precios para reflejar cualquier corrección realizada por el Fondo Nacional.

v) Fondos de Trabajadores de Textiles

El Fondo de Trabajadores de Textiles les ha informado a las partes contratantes que para el 2018 prestará los beneficios dentales, de vista, seguro de vida y de muerte y desmembramiento accidental conforme a los programas actuales de beneficios. Después del 2018 ofrecerá los beneficios dentales, de vista, seguro de vida y de muerte y desmembramiento accidental de forma condicional dependiendo de que si los convenios colectivos proporcionen los fondos al nivel fijado por el Fondo para poder ofrecer los beneficios.

No debe haber nada que impida que las partes contratantes utilicen el Fondo de Trabajadores de Textiles para los beneficios médicos y medicamentos recetados en el futuro si es que las partes contratantes proporcionen el nivel de financiamiento necesario para que sea aceptable ante el Fondo.

vi) Consideración de Otras Opciones para los Servicios Médicos y los Medicamentos Recetados bajo Circunstancias Definidas

El Fondo Nacional les ha informado a las partes contratantes que fijará anualmente el precio de contribución para las empresas que participaron anteriormente en el Fondo de Trabajadores de Textiles. Se acepta por medio de la presente que si el costo de reanudación anual establecido por el Fondo Nacional sea más del 15% y una mayoría de las empresas quienes participan en el Fondo de Trabajadores de Textiles están de acuerdo con lo mismo, las partes contratantes pueden reabrir el acuerdo dentro de 30 días de la notificación sobre el aumento, para revisar los mecanismos alternativos de proporcionar los beneficios médicos y de medicamentos recetados.

Las partes contratantes deben reabrir los acuerdos para revisar los mecanismos alternativos de proporcionar los beneficios médicos y de medicamentos recetados si se reúnan las siguientes condiciones:

- El aumento de reanudación anual del Fondo Nacional sea de más del 15%;
- Las partes contratantes hayan encontrado una cobertura alternativa de seguro médico y medicamentos recetados que ofrezca niveles semejantes de beneficios a un costo más bajo que el precio que propone el Fondo Nacional; y
- La mayoría de las empresas que anteriormente participaron en el Fondo de Trabajadores de Textiles aceptan la reapertura.

Carta de Entendimiento

**Por y Entre Linen Rental Supply, Inc., haciendo negocios como Tomlinson Linen Service,
29202 South 12th Street, Tacoma, WA 98405**

Y

United Food & Commercial Workers Local 21

Respecto a los Beneficios Secundarios

Considerando que Linen Rental Supply, Inc., haciendo negocios como Tomlinson Linen Services, en adelante conocido como la Empresa, en su Convenio Colectivo con United Food and Commercial Workers Local 21 aceptó ciertos beneficios de Salud y Bienestar ofrecidos por Northwest Textile Processors Health and Welfare Trust Fund (Fondo de Salud y Bienestar), en adelante conocido como el NTPH&WTF.

Considerando que, NTPH&WTF ha dejado de ofrecer los beneficios de Seguro Médico y de acuerdo con lo confirmado por medio de una Carta de Entendimiento entre la Empresa y la Unión, ha transferido la cobertura de Seguro Médico al United Food & Commercial Workers' National Health and Welfare Fund, en adelante conocido como el UFCW National H&W Fund (el Fondo Nacional de Salud y Bienestar de UFCW) en aproximadamente el día 1 de enero de 2018.

Considerando que el NTPH&WTF ha ofrecido y sigue ofreciendo los beneficios secundarios de seguro dental, de vista, de vida y de cobertura semanal por discapacidad para los empleados que reúnan los requisitos y sus dependientes si es aplicable conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo, y que a partir del 1 de enero de 2018 la obligación por dichos beneficios se ha financiado con las reservas del NTPH&WTF.

Considerando que la Unión y la Empresa han hablado de manera informal y de buena fe sus inquietudes con respecto al saldo de las reservas en el NTPH&WTF.

Por lo tanto, las partes aceptan las siguientes condiciones:

1) En caso de que los Fideicomisarios del NTPH&WTF tomen todas las medidas descritas en el primer párrafo de arriba, y siguen existiendo reservas después de pagar todas las reclamaciones y costos administrativos, se puede aplicar las reservas que quedan al costo de los beneficios secundarios ofrecidos por el Fondo Nacional de Salud y Bienestar de UFCW, si lo acepta el Fondo Nacional de Salud y Bienestar de UFCW y si lo aprueban los Fideicomisarios del NTPH&WTF.

La Empresa y la Unión reconocen que la aceptación de esta Carta de Entendimiento se hace con la expectativa de la posibilidad de que las reservas del NTPH&WTF ya no estarán disponibles para financiar los beneficios secundarios previo a la fecha de vencimiento del Convenio Colectivo vigente. En caso de que la resolución establecida por medio de la presente no soluciones el problema, las partes aceptan reunirse y negociar resoluciones alternativas para asegurar la provisión de los beneficios secundarios durante la vida del Convenio Colectivo.