

ACUERDO DE NEGOCIACION COLECTIVA

ENTRE

CROTHALL LAUNDRY SERVICES

EN

LA PLANTA DE LA MIRADA

Y

**LA JUNTA REGIONAL DE LOS ESTADOS
OCCIDENTALES DE WORKERS UNITED, SEIU, LOCAL
NO. 52**

6 de Julio 2022 al 5 de Julio 2025

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

TABLA DE CONTENIDO

ACUERDO	3
ARTICULO 1. AFILIACION AL SINDICATO	3
ARTICULO 2. DESPIDOS.....	4
ARTICULO 3. JURISDICCION.....	4
ARTICULO 4. INCENTIVOS – TRABAJO POR PIEZA.....	5
ARTICULO 5. CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS PRE-EXISTENTES.....	5
ARTICULO 6. SALUD, SEGURIDAD Y VENTILACION.....	5
ARTICULO 7. UNIFORMES.....	6
ARTICULO 8. NORMAS DE TRABAJO.....	6
ARTICULO 9. PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA.....	6
ARTICULO 10. DONACIONES Y CONTRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS.....	7
ARTICULO 11. INSPECCION OF REGISTROS.....	7
ARTICULO 12. VISITAS	8
ARTICULO 13. DEDUCCIONES DE CUOTAS SINDICALES.....	8
ARTICULO 14. BOLETIN DE ANUNCIOS	9
ARTICULO 15. SUCESORES.....	9
ARTICULO 16. HORAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA	9
ARTICULO 17. REGISTROS DE TIEMPO	11
ARTICULO 18. TURNOS.....	11
ARTICULO 19. LLAMADOS.....	12
ARTICULO 20. SEMANA DE TRABAJO GARANTIZADA	12
ARTICULO 21. EMPLEADOS REGULARES Y DE TIEMPO PARCIAL.....	13
ARTICULO 22. DIA DE PAGO.....	14
ARTICULO 23. DIAS FESTIVOS	14
ARTICULO 24. VACACIONES.....	16
ARTICULO 25. PERMISOS DE AUSENCIA.....	17
ARTICLE 26. ANTIGÜEDAD.....	19
ARTICULO 27. TRASLADOS.....	20
ARTICLE 28. DELEGADOS SINDICALES.....	20
ARTICULO 29. PERIODOS DE DESCANSO	21
ARTICULO 30. AVERIAS – PERIODOS INTERMITENTES DE INACTIVIDAD.....	21
ARTICULO 31. NO DISCRIMINACION.....	22
ARTICULO 32. SALARIOS	22
ARTICULO 33. DISPUTAS, QUEJAS Y ARBITRAJE	23
ARTICULO 34. HUEGLAS, CIERRES PATRONALES Y PIQUETES.....	24
ARTICULO 35. PLANES MEDICOS, VIDA, DENTAL, VISION Y RECETAS.....	24
ARTICULO 36. FONDO FIDUCIARIO DE PENSIONES.....	25
ARTICULO 37. DISPOSICIONES GENERALES APLICABLES A LOS FONDOS FIDUCIARIOS Y PRECEDIMIENTOS DE MOROSIDAD	25
ARTICULO 38. PERMISOS POR ENFERMEDAD.....	26

ARTICULO 39. COMITE OBRERO PATRONAL.....	27
ARTICULO 40. SALUD Y SEGURIDAD.....	28
ARTICULO 41. CLAUSULA GENERAL DE SALVEDAD	30
ARTICULO 42. PROTECCION DE LOS DERECHOS DE LOS INMIGRANTES	30
ARTICULO 43. TRASPASO DE TRABAJO	30
ARTICULO 44. DIVERSIDAD ETNICA Y CULTURAL	31
ARTICULO 45. RESPETO Y DIGNIDAD	31
ARTICULO 46. NORMAS DE PRODUCCION	31
ARTICULO 47. PERMISO POR FUNERAL	32
ARTICULO 48. DURACION DEL CONTRATO	32
ANEXO "A"	34
POLIZA DE ASISTENCIA	35

ACUERDO

Este Acuerdo hecho entre La Mirada Laundry/Crothall Laundry Services, Inc, de aquí en adelante conocido como el “Empleador”, y el LOCAL 52 de WESTERN STATES REGIONAL BOARD WORKERS UNITED, SEIU, de aquí en adelante conocido como el “Sindicato”. El término “Empleado” como es usado aquí, se refiere y está limitado a los Empleados descritos en la unidad de negociación.

ARTICULO 1. AFILIACION AL SINDICATO

Sección 1. Sera una condición de empleo que todos los Empleados que son miembros del Sindicato en buenos términos en la fecha de vigencia de este Contrato, sigan siendo miembros en pleno derecho, y aquellos que no son miembros en la fecha de subscripción de este Contrato, después de treinta y un (31) días de la fecha de ejecución de este Contrato, serán y permanecerán como miembros en pleno derecho en el Sindicato.

Sección 2. También será una condición de empleo que todos los Empleados contratados a partir de la fecha de subscripción de este Contrato, después de treinta y un (31) días del comienzo de dicho empleo sean y permanezcan como miembros en pleno derecho en el Sindicato.

Sección 3. Cada vez que el Empleador necesite Empleados adicionales para el trabajo, el deberá llamar primero al Sindicato y darle un plazo de veinticuatro (24) horas para nombrar a un candidato para el puesto. El Empleador, entonces, puede elegir entre el candidato del Sindicato y los candidatos obtenidos de otras fuentes de acuerdo a sus habilidades solamente, y el ser miembro o no pertenecer al Sindicato no será considerado en la contratación.

Sección 4. Cada vez que el Empleador contrate a un empleado este comunicara inmediatamente por escrito al Sindicato, indicando el nombre, dirección, número de seguro social y la fecha de contratación de cada empleado nuevo o recontratado y dicho empleado presentara una solicitud para ser miembro del Sindicato de con el presente Artículo.

Sección 5. El Sindicato proporcionara y el Empleador entregara las formas de reconocimiento de empleo a los empleados Nuevos y Recontratados en el momento de su contratación o recontratación.

Sección 6. El Empleador acuerda que no será una violación a este Acuerdo que cualquier empleado se ajuste y apoye los principios del Sindicato, siempre y cuando dichos principios no estén en conflicto con los términos especificados en este Acuerdo.

ARTICULO 2. DESPIDOS

Sección 1. Queda entendido y acordado que el derecho a la disciplina o al despido por causa justificada sea a la discreción del Empleador. Ningún empleado será despedido, excepto en casos de una falta grave, sin recibir primero una advertencia verbal (documentada / escrita) seguida de una notificación de advertencia por escrito seguida de un despido disciplinario de hasta tres (3) días dentro de un período de doce (12) meses. Si no ocurre ninguna ofensa en los doce (12) meses siguientes a la amonestación o despido disciplinario, la notificación será declarará nula e invalida. Todas las amonestaciones actuales serán eliminadas del archivo después de doce (12) meses. No obstante lo anterior, ninguna advertencia o despido disciplinario será necesario por una falta grave. Una falta grave o mala conducta consiste en, pero no está limitada a: robo, desfalco, violación deliberada de las normas publicadas de la Compañía, traer, vender o usar drogas ilegales y/o alcohol en la planta o en la propiedad de la empresa, insubordinación, o mala conducta. Insubordinación y mala conducta incluye fracaso o retraso injustificado en el cumplimiento de las instrucciones; conducta o lenguaje perjudicial, abusivo, obsceno, u ofensivo hacia los clientes, contactos de negocios, supervisores, y otros empleados; peleas en el trabajo o en la propiedad de la empresa; y amenazas o infligir daño corporal a otra persona. La violación de las normas básicas descritas anteriormente constituirá causa justificada para despido sin compensación. Ningún Comité de Quejas o Arbitro tendrá el derecho o poder para cambiar o desafiar la aptitud de la pena impuesta por la Compañía a consecuencia de la violación estas reglas.

Sección 2. Un Empleado nuevo puede ser despedido o disciplinado sin causa o aviso durante los primeros sesenta (60) días de empleo. Cuando se da una advertencia y hay un delegado sindical en la planta, el delegado debe estar presente cuando la notificación es dada al Empleado. Una copia de la notificación de la advertencia y aviso de disciplina debe ser enviada al Sindicato dentro de cinco (5) días.

ARTICULO 3. JURISDICCION

Sección 1 El Empleador reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de negociación colectiva para los trabajadores de producción de la lavandería de la Mirada localizada en el 14710 Northam Street, La Mirada, California. El término "Empleados de Producción" tal como es usado aquí, se refiere a todas las personas, independientemente de sus títulos de clasificación u ocupación, dedicados en cualquier trabajo de procesamiento o manejo de mercancía o artículos de cualquier tipo incluyendo el cuidado y responsabilidad por cuenta del cliente del Empleador.

Sección 2. La palabra “Empleado” en este Acuerdo incluye tanto a hombres como a mujeres, pero excluye a cualquier individuo empleado como supervisor o capataz.

Sección 3. Un Supervisor es una persona directamente encargada de dirigir a los empleados cubiertos por este Acuerdo. Un Supervisor puede realizar trabajo de la unidad de negociación cuando sea necesario, sin embargo, en ningún caso podrá trabajar más de cuatro (4) horas en un (1) día.

Sección 4. Ningún Acuerdo individual con cualquier empleado reemplazara cualquiera de las disposiciones de este Acuerdo sin la aprobación del Sindicato.

Sección 5. Ninguna disposición en el Artículo 3 se interpretará como otorgamiento de derechos o beneficios al Sindicato o Empleados por otro lenguaje expreso y específico incluido en este Acuerdo.

Sección 6. Cada vez que el Empleador se ve obligado a externalizar o subcontratar cualquier trabajo adicional de la unidad de negociación y esto puede resultar en la pérdida de trabajos dentro de la unidad de negociación, el Empleador notificara su intención al Representante Sindical por lo menos cuatro (4) semanas antes de cualquier cambio. En caso de externalización o subcontratación sea necesaria, debido a una emergencia, el Empleador se compromete a notificar al Sindicato antes de la subcontrataron y/o externalización del trabajo.

ARTICULO 4. INCENTIVOS – TRABAJO POR PIEZA

Sección 1. Si el Empleador establece un programa de incentivos, él se pondrá en contacto con el Sindicato y se reunirá y consultará acerca de los efectos de su plan.

ARTICULO 5. CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS PRE-EXISTENTES

Sección 1. Ningún Empleado sufrirá, a causa de este Acuerdo, una reducción de salario, o pérdida de beneficios o condiciones de trabajo más favorable que las que se incluyen en este Acuerdo, si estas condiciones ya existían antes de la vigencia de este Acuerdo por el Empleador o su representante.

ARTICULO 6. SALUD, SEGURIDAD Y VENTILACION

Sección 1. El Empleador y los Empleados deberán obedecer todas las leyes Federales, Estatales y Locales con respecto a los baños, saneamiento,

seguridad, ventilación y otras condiciones de trabajo. El Empleador deberá proporcionar vestidores para uso de los empleados.

Sección 2. Un botiquín de primeros auxilios deberá mantenerse a mano en todo momento, con suministros completos para uso de los empleados.

ARTICULO 7. UNIFORMES

Sección 1. El Empleador deberá; proporcionar uniformes nuevos y ajustados, reemplazarlos una vez al año o según sea necesario para el desgaste normal, lavar y / o limpiar, sin costo para el Empleado, cualquier uniforme o ropa de uso designada por él para que los Empleados usen durante sus horas de trabajo. Cuando sea necesario, el Empleador proporcionara guantes, máscaras y otras ropas protectoras a los empleados que manejan materiales sucios de hospitales, sanatorios, hogares de ancianos y otras instituciones similares. El Empleador proporcionara botas, cuando sean necesarias, a los empleados en el Departamento de Lavandería.

Sección 2. Los Empleados que renuncian a su trabajo deberán entregar todos los uniformes y otras propiedades del Empleador que estaban bajo su custodia o pagar el valor razonable de las mismas a través de una deducción de sus salarios.

ARTICULO 8. NORMAS DE TRABAJO

Sección 1. Las normas y regulaciones para manejar el negocio tal como el Empleador las considere necesarias y adecuadas, que no interfieran con los términos de este Acuerdo, serán observadas por todos los empleados.

Sección 2. Las reglas nuevas y/o cambios en las normas ya existentes no entraran en vigencia hasta siete (7) días después de haber sido publicadas con una copia al Sindicato. Estas normas y reglamentos serán publicadas por el Empleador en un lugar visible o pueden ser entregadas a los empleados en forma de un manual.

ARTICULO 9. PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA

Sección 1. El Empleador mantiene y seguirá teniendo el derecho completo y exclusivo para dirigir sus operaciones y su fuerza laboral, a excepción de las obligaciones específicamente limitadas al Empleador establecidas en este Acuerdo. Entre tales derechos y poderes retenidos se incluyen pero no se limitan a lo siguiente: contratar, promover, rebajar, trasladar, despedir y llamar, asignar y reasignar trabajo, horas de trabajo y turnos; mantener buen orden y eficiencia; despedir, suspender y disciplinar empleados; establecer normas y

regulaciones que no interfieran con este Acuerdo que rige la conducta de los empleados en horas de trabajo o dentro de propiedad de la empresa; determinar el tamaño y la composición de la fuerza laboral; determinar, mantener, cambiar, revisar o descontinuar los tipos de operaciones y métodos, procesos, materiales y equipos usados; descontinuar toda o cualquier parte de sus operaciones; alquilar, vender o de cualquier manera disponer de toda o cualquier parte de su planta y equipo; y aumentar o disminuir las operaciones.

Sección 2. En la enumeración anterior de los derechos de la gerencia no se considerará como todo incluido, y solo indicara el tipo de derechos que corresponden y son esenciales para el manejo de la compañía. Ni el fracaso de la compañía para ejercer cualquier derecho o poder que le está reservado, ni el ejercicio de estos en cualquier forma particular, será considerado como una renuncia a tales derechos o un precedente obligatorio que restrinja de cualquier manera la discreción de la administración.

ARTICULO 10. DONACIONES Y CONTRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS

Sección 1. Las donaciones de los empleados o contribuciones caritativas serán voluntarias, y dicha solicitud se hará de mutuo acuerdo entre el Empleador y el Sindicato.

Sección 2. El empleador deducirá y remitirá a la tesorería de Workers United Western States Regional Joint Board, Comité de Educación Política (COPE), las cantidades previstas de los salarios de los empleados que voluntariamente autorizaron tales contribuciones en los formularios proporcionados por el Sindicato. Estos envíos se harán mensualmente e irán acompañados de una lista de los nombres de los empleados y la cantidad deducida por cada empleado.

Sección 3 El Empleador se compromete a proporcionar depósito directo al banco elegido por el empleado o al Banco Cooperativo Workers Life siempre que dicho banco o entidad acepte el depósito. No habrá ningún cargo adicional al empleado por este beneficio.

ARTICULO 11. INSPECCION OF REGISTROS

Sección 1 En caso de que surja una controversia o reclamo con relación a salarios, horas o cualquier otra compensación de un empleado, el Empleador presentara el original y todos los demás documentos necesarios al caso, incluyendo una lista de los empleados, a un representante autorizado por el Sindicato para la verificación durante las horas de trabajo, en los locales del Empleador dentro de cinco (5) días después de recibir la solicitud.

ARTICULO 12. VISITAS

Sección 1. Representantes Sindicales autorizados tendrán acceso a las instalaciones del Empleador para realizar los asuntos necesarios del Sindicato, siempre que el acceso este en conformidad con las normas de la Compañía, y siempre que tales normas no interfieran u obstaculicen al representante sindical en la realización de los asuntos del Sindicato. Queda acordado que los representantes llevaran a cabo sus asuntos durante las horas normales de trabajo de tal manera que no interfieran con las operaciones normales del negocio del Empleador. Cualquiera o todos los Representantes Sindicales deben registrarse en la oficina de la Administración antes de entrar en la planta. Cualquier solicitud del Sindicato para visitar las instalaciones del Empleador, fuera de las horas normales de trabajo requiere, por lo menos dos (2) horas de aviso previo a un gerente.

ARTICULO 13. DEDUCCIONES DE CUOTAS SINDICALES

Sección 1. El Empleador deducirá del salario de todos los empleados amparados por este Acuerdo todas las cuotas sindicales, de iniciación y recontractación después de recibir autorización por escrito de cada empleado autorizando dichas deducciones. Una vez hechas tales deducciones estas se remitirán al Local 52 de La Junta Regional Conjunta de los Estados Occidentales a mas tardar el decimo (10º) día del mes en que se hicieron las deducciones. Un aviso del Empleador de los empleados que ya no están a su servicio constituirá un aviso de retiro del Sindicato completo y adecuado.

El Empleador usara la tarjeta de retiro aprobada por el Sindicato, la cual puede ser firmada por el Empleador si el empleado no esta disponible. El Empleador esta autorizado y deducirá del 1º cheque del empleado todas las cuotas sindicales requeridas y remitirlas al Sindicato, incluyendo los cargos obligatorios para retirarse del Sindicato.

Sección 2. En cualquier demanda presentada por el Sindicato en contra del Empleador para recuperar las cuotas sindicales, de iniciación y recontractación que el Empleador retenga de los salarios de los empleados, el Sindicato tendrá derecho a recuperar gastos y cuotas, intereses sobre los montos recuperados, los honorarios razonables de abogados y los costos del juicio.

Sección 3. El Sindicato acuerda indemnizar y mantener al Empleador libre de cualquier y todo reclamo, demanda u otras formas de responsabilidad que puedan resultar de la deducción de dinero para las cuotas sindicales del salario de un empleado. El Sindicato asume completa responsabilidad para la disposición del dinero deducido, una vez que este haya sido entregado al Sindicato.

Sección 4. Al final de cada mes, el Empleador notificará por escrito al Sindicato de todos los empleados, incluidos los nuevos empleados, contratados durante ese mes. El informe debe proporcionarse en formato Excel dando el nombre, el número de identificación del empleado, la dirección, el número de teléfono celular disponible, el número de seguro social, la fecha de nacimiento, la dirección de correo electrónico si está disponible, el turno, la tasa de pago, la preferencia de idioma si está disponible y la fecha de inicio de cada empleado nuevo empleado o empleado recontratado.

El Empleador continuará reconociendo la membresía del Sindicato, las deducciones de cuotas y las autorizaciones de contribución política voluntaria presentadas al Sindicato en formularios de solicitud de membresía por escrito, a través de la autorización de deducción en línea. El Sindicato continuará presentando al Empleador una lista de los miembros que han autorizado la deducción de nómina y proporcionará al Empleador la verificación de que la deducción de nómina y / o las contribuciones de COPE han sido autorizadas por el empleado solo en caso de que surja una pregunta sobre el estado de membresía de un empleado.

ARTICULO 14. BOLETIN DE ANUNCIOS

Sección 1. El Empleador proporcionara un boletín de anuncios solo par el uso del Sindicato para colocar y publicar avisos oficiales. El boletín de anuncios será por lo menos de dos (2') pies por tres (3') pies y será colocado en un lugar visible cerca del reloj de tiempo si es posible.

ARTICULO 15. SUCESORES

Sección 1. Si el Empleador, vende, cede o de alguna manera transfiere la plana, el Empleador notificara por escrito al Sindicato. El Empleador notificara al sucesor de la existencia de este Acuerdo.

ARTICULO 16. HORAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA

Sección 1. La semana regular de trabajo será de cinco (5) días dentro de los siete (7) días.

Sección 2. El Empleador, a su entera y exclusiva discreción, puede establecer una semana laboral de cuatro (4) o cinco (5) días dando al Sindicato y a los empleados cuatro (4) semanas de anticipación.

Sección 3. Tiempo y medio (1-1/2) será pagado por todo el tiempo trabajado en exceso de ocho (8) horas al día (para la semana 5/40), diez (10) horas al día

(para la semana 4/40), cuarenta (40) horas a la semana, o en el sexto (6^{to}) día de la semana.

Los empleados serán compensados a razón del doble de la tarifa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de doce (12) horas en un (1) día, y todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas en el séptimo (7^{mo}) día de la semana. Las primeras ocho (8) horas trabajadas en el séptimo (7^{mo}) día serán compensadas a tiempo y medio (1-1/2) de la tasa regular de pago. Sin embargo, si un empleado esta ausente durante los primeros cinco (5) días de la semana, el empleado será pagado su tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en el sexto (6^{to}) día.

Disponiéndose además, que si cualquier empleado trabaja más de cuarenta (40) horas durante esos seis (6) días, entonces todo el trabajo en exceso de cuarenta (40) horas será pagado a tiempo y medio (1-1/2) de la tarifa regular de pago.

Sección 4. Excepto en caso de emergencia, a los empleados se les dará aviso antes del almuerzo, de que van a trabajar mas allá de su hora normal de salida.

Sección 5. Todos los empleados deben tomar no menos de media (1/2) hora y no mas de una (1) hora de almuerzo. Ningún empleado estará obligado a trabajar más de cinco (5) horas consecutivas sin un periodo de almuerzo.

Sección 6. Los empleados que trabajen en días festivos recibirán tiempo y medio (1-1/2) por todas las horas trabajadas (ocho [8] horas garantizadas) o 10 (10) horas y ocho (8) o diez (10) horas de día festivo pagado a la tarifa de pago de la clasificación del empleado.

Sección 7. Los empleados programados a trabajar una semana laboral de cinco (5) días, quienes trabajan todas las horas programadas en una semana de día festivo, recibirán tiempo y medio (1-1/2) por todas las horas trabajadas en exceso de treinta y dos (32) horas en la semana de día festivo. También los empleados recibirán tiempo y medio (1-1/2) por todo el trabajo en el quinto (5^{to}) día de la semana festiva si el día festivo cae en su día regular de trabajo. Sin embargo, los empleados que no trabajen sus treinta y dos (32) horas o cuatro (4) días, no recibirán tiempo y medio (1-1/2) por todas las horas trabajadas en el quinto (5^{to}) día de la semana festiva.

Sección 8. Previo acuerdo muto por escrito entre el Empleador y el empleado, un empleado que trabaje en un día festivo puede reducir las horas garantizadas en el párrafo anterior, pero no menos de cuatro (4) horas; y en tal caso se pagara tiempo y medio (1-1/2) por todas las horas trabajadas y ocho (8) o diez (10) horas de día festivo a la tarifa regular de la clasificación del empleado.

Sección 9. El acuerdo para el pago de horas extras contenido en este documento no se interpretará como una duplicación de salarios por horas extras que impliquen las mismas horas de trabajo, de modo que las horas extras pagadas a diario no se dupliquen semanalmente.

Sección 10. En caso de que el Empleador desee iniciar una semana laboral de cuatro (4) días, diez (10) horas al día, en todas o una parte de las operaciones del Empleador, el Empleador deberá discutir el tema con los empleados afectados y determinar su modo de pensar con respecto a dicho horario de trabajo a través de una votación secreta de conformidad con la Ley Estatal. El empleador notificara al Sindicato el resultado de la votación.

ARTICULO 17. REGISTROS DE TIEMPO

Sección 1. Los registros de tiempo, relojes u otros aparatos de grabación serán mantenidos por el Empleador para todos los empleados y mostrarán el tiempo actual que el empleado empieza y termina cada día, las horas trabajadas al día y el total de horas trabajadas por el periodo de pago.

Sección 2. Los registros de tiempo usados para determinar el monto de pago se mantendrán en archivos por el número de años requeridos por las Leyes Federales y Estatales o por lo menos cuatro (4) años.

Sección 3. El Empleador mantendrá registros completos y exactos de los permisos por enfermedad y otras ausencias.

ARTICULO 18. TURNOS

Sección 1. En caso de que se sea necesario para el Empleador establecer mas de un (1) turno, El Empleador pagara a los empleados trabajando en el segundo (2^{do}) turno, seis (.06¢) centavos por hora sobre la tarifa salarial y a todos los empleados trabajando en el tercer (3^{er}) turno, once (11¢) centavos por hora sobre la tarifa salarial, excluyendo las semanas de trabajo de días festivos según lo acordado mutuamente.

Sección 2. Horario de Entrada:

Primer Turno..... 4:00 am to 10:00 am
Segundo Turno.....2:00 pm to 6:00 pm
Tercer Turno.....10:00 pm to 2:00 am

Sección 3. Cualquier empleado que empiece antes de su horario regular de entrada para su turno, será considerado como trabajando en el turno anterior y será pagado un diferencial de turno solo por las horas trabajadas en el turno anterior y no por todas las horas trabajadas en ese día.

ARTICULO 19. LLAMADOS

Sección 1. Todos los empleados regulares y de tiempo parcial ordenados a trabajar en cualquier día, y quienes se presenten a trabajar en ese día, recibirán por lo menos cuatro (4) horas de pago al promedio ganado por hora en ese día, con excepción de lo dispuesto a continuación en el Artículo 30 en caso de averías o descomposturas.

Sección 2. Un empleado que se presenta a trabajar en un día normal de trabajo y quien no fue informado oficialmente por el Empleador que no se presente en ese día particular será considerado como ordenado a trabajar.

Sección 3. Se considerará que la Compañía ha cumplido con el requisito de notificación anterior, cuando llame por teléfono a la residencia del empleado y le informe que no tiene que presentarse a trabajar o dejando un mensaje con la persona que contestó el teléfono en su ausencia. Será responsabilidad del empleado dejar en la Administración un número de teléfono actual para ese propósito. Si el empleado no deja su número de teléfono actual o algún otro número de teléfono donde él o ella pueda ser encontrado, el empleado renuncia a sus derechos a la notificación establecida en este Artículo.

ARTICULO 20. SEMANA DE TRABAJO GARANTIZADA

Sección 1. Los empleados regulares serán garantizados treinta y ocho (38) horas, al promedio ganado por hora, por semana, con excepción a lo dispuesto a continuación en el Artículo 30 en caso de averías. En caso de una emergencia pública declarada por el gobierno, la semana laboral garantizada, tal como se define en esta sección, se reducirá a 35 horas durante los primeros 90 días y estará sujeta a revisión de extensión de mutuo acuerdo mes a mes a partir de entonces.

Sección 2. Si el Empleador solicita a un empleado regular tomar voluntariamente tiempo libre, en tal caso el Empleador deberá pagar por las horas no trabajadas para completar las treinta y ocho (38) horas garantizadas.

Sección 3. En cualquier condición fuera del control del Empleador, tal como, pero no limitada a un act of God, pérdida de negocio, escasez de combustible o

electricidad, terremotos, huelgas, un acto de gobierno u otras causas similares, el Empleador puede reducir la semana laboral garantizada a no menos de treinta y cuatro (34) horas. Antes de reducir la semana de trabajo, el Empleador dará una semana de aviso por escrito al Sindicato, excepto en casos de emergencia, en los cuales se puede dar un aviso telefónico. La aplicación de este Artículo estará sujeta al Artículo 34, Disputas, Quejas y Arbitraje.

Sección 4. Los empleados de tiempo parcial que trabajan según lo dispuesto en el Artículo 21, serán despedidos temporalmente antes de cualquier reducción de horas bajo el Artículo 20.3 anterior.

ARTICULO 21. EMPLEADOS REGULARES Y DE TIEMPO PARCIAL

Sección 1. Empleados regulares son aquellos empleados a quienes se le garantiza treinta y ocho (38) horas por semana. Empleados regulares de tiempo parcial son aquellos empleados que están programados a trabajar de once (11) a treinta y siete (37) horas por semana y no tienen ninguna garantía. Los empleados que trabajan menos de diez (10) horas por semana no estarán amparados por las condiciones establecidas en este Acuerdo.

Sección 2. El Empleador mandara al Sindicato, cada mes, junto con la hoja de nomina, los nombres y las posiciones de los empleados de tiempo parcial. Cualquier empleado de tiempo parcial que no sea nombrado será considerado como empleado regular de tiempo completo para todos los propósitos de este Acuerdo.

Sección 3. Los empleados regulares de tiempo parcial (aquellos empleados que no están amparados por la garantía de las treinta y ocho [38] horas) se beneficiaran de todas las condiciones establecidas en este Acuerdo para los empleados regular de tiempo completo. Días festivos, vacaciones y licencias por enfermedad serán calculados sobre una base promedio para los empleados regulares de tiempo parcial. Cuando cualquiera de los días festivos especificados aquí, cae en uno de los días en que el empleado regular de tiempo parcial esta programado a trabajar, a él se le pagara por las horas habitualmente trabajadas en ese día a pesar de que no realice ningún trabajo.

Sección 4. En un turno regular no se empleará a más de un (1) empleado de tiempo parcial por cada dos (2) empleados regulares.

Sección 5. Empleados de tiempo parcial no serán empleados durante momentos cuando los empleados regulares de tiempo completo son despedidos temporalmente o programados a ser despedidos. Sin embargo, si alguno de los establecimientos disminuye el volumen de trabajo debido a perdida de negocio o

a mejoras en la eficiencia, podría haber la necesidad de que el Empleador use empleados de tiempo parcial durante los periodos de despidos temporales. El numero máximo de empleados de tiempo parcial en cualquiera de estos establecimientos cubiertos por este Acuerdo no será superior al treinta (30%) por ciento del numero total de empleados en dicho lugar.

ARTICULO 22. DIA DE PAGO

Sección 1. Los salarios serán pagados cada semana en efectivo o cheques negociables en un día señalado de la semana y dentro de una (1) semana después del final del periodo de pago. En el día de pago, el Empleador entregara los cheques antes de que los empleados timbren para terminar el día, pero en ningún caso después de las 4:00 pm. Si los empleados tienen algún problema cambiando sus cheques, a causa de “insuficiencia de fondos” o de alguna otra manera, entonces el Empleador a partir de ese momento solo pagara en efectivo, a petición escrita del Sindicato.

ARTICULO 23. DIAS FESTIVOS

Sección 1. El Empleador acuerda que los siguientes días se observaran como días festivos pagados:

Año Nuevo	Día del Trabajo
*Cumpleaños del empleado	Día de Acción de Gracias
Día de Recordatorio	Navidad
Día de la Independencia	**Aniversario de empleo del trabajador
2 Días Festivos Flotantes	

Ningún empleado perderá sus días Festivos flotantes, siempre que se soliciten estos días durante el proceso de pedir sus vacaciones.

Sección 2. Un empleado previamente amparado por este Acuerdo que empieza o vuelve al empleo dentro de un periodo de doce (12) meses después de la terminación de su empleo con un Empleador cubierto por este Acuerdo inmediatamente es elegible para pago de días festivos. Los empleados que han estado en la nomina de pago por mas de treinta (30) días laborales tienen derecho a días festivos pagados.

Sección 3. En las semanas donde cae un día festivo, treinta (30) o treinta y dos (32) horas constituirán una semana de trabajo. Cualquier tiempo trabajado en exceso de ocho (8) o diez (10) horas en un (1) día, o treinta (30) o treinta y dos (32) horas en la semana festiva, será pagado a razón de tiempo y medio (1-

1/2). Si un empleado no trabaja todas las horas, esto constituirá una semana de trabajo. Cualquier tiempo trabajado en exceso de ocho (8) o diez (10) horas en un (1) día o cuarenta (40) horas en la semana festiva, será pagado a razón de tiempo y medio (1-1/2).

Sección 4. Los empleados que trabajan con un sueldo semanal no sufrirán ninguna reducción de salario por razón de no trabajar en los días festivos nombrados anteriormente.

Sección 5. Los empleados deben ser pagados por el tiempo no trabajado en cualquiera de los días festivos mencionados más arriba, a razón de ocho (8) horas a la tarifa de su clasificación. Sin embargo, si el empleado está de vacaciones, este puede recibir un pago adicional de vacaciones o un día adicional de pago, a la sola discreción del Empleador.

Sección 6. En las plantas que trabajan una semana laboral de cuatro (4) días, el día libre regular programado puede ser trabajado a la tarifa regular y los empleados recibirán diez (10) horas de día festivo pagado a la tarifa de clasificación del empleado.

Sección 7. Cuando un día festivo cae fuera de la semana regular de trabajo del empleado, tal día festivo será pagado a ocho (8) o diez (10) horas a la tarifa de clasificación del empleado. Los empleados que están en vacaciones serán pagados según lo establecido en el Artículo 23.7 anterior.

Sección 8. Si el Empleador declara el Viernes como día no laboral antes del Sábado festivo, el pagara por ese día tal como está establecido en el Artículo 23.7 anterior.

Sección 9. Los empleados ausentes durante la semana festiva perderán su derecho a pago por día festivo a menos que trabajen en el día festivo o son dispensados por el Empleador.

Sección 10. Cuando alguno de los días festivos mencionados arriba cae en Domingo, el Lunes será observara como día festivo.

Sección 11. Por mutuo acuerdo y siempre que sea posible, tiempo libre remunerado será concedido en el día festivo. Si esto causa problema al cliente del Empleador, este puede ser sustituido por otro día libre programado de común acuerdo por señoría, dentro de los dos (2) periodos de pagos antes del día festivo, o en el periodo de los dos (2) periodos de pago siguiente al día festivo.

ARTICULO 24. VACACIONES

Sección 1. Un empleado será elegible para vacaciones de acuerdo con el siguiente horario:

1. Al término de un (1) año de servicio continuo con el Empleador, el empleado será elegible para una (1) semana laboral de vacaciones pagadas.
2. Al término de tres (3) años de servicio continuo con el Empleador, un empleado será elegible para dos (2) semanas laborales de vacaciones pagadas.
3. Al término de ocho (8) años de servicio continuo con el Empleador, un empleado será elegible para tres (3) semanas laborales de vacaciones pagadas.
4. Al término de catorce (14) años de servicio continuo con el Empleador, un empleado será elegible para cuatro (4) semanas labores de vacaciones pagadas.

Sección 2. A los empleados se les pagará sus vacaciones ganadas en el último día del periodo de pago anterior al periodo de vacaciones. La tarifa de pago será basada en los cuatro (4) periodos de pago anteriores a las vacaciones para los empleados trabajando por incentivos; sin embargo, cuando un día festivo cae dentro de los cuatro (4) periodos de pago, la semana anterior al día festivo será usada en el cómputo del pago de vacaciones. Los empleados regulares de tiempo completo recibirán pago de vacaciones basado en cuarenta (40) horas a la tarifa de su clasificación.

Sección 3. El periodo de vacaciones será entre el 1° de Enero y el 31 de Diciembre de cada año.

Sección 4. El Empleador publicara una lista de vacaciones durante los meses de Octubre y Noviembre y los empleados seleccionaran sus vacaciones por antigüedad. Si un empleado no puede elegir según lo expuesto anteriormente, este notificara al Empleador, con por lo menos sesenta (60) días de anticipación a la fecha de sus vacaciones. Sin embargo, esos empleados que eligen en Octubre y Noviembre tendrán preferencia, sin tomar en cuenta su antigüedad.

- A. Todos los empleados, independientemente de su tiempo de vacaciones bancarizados, acumularán su cantidad total de vacaciones cada año en función de su duración del servicio.

- B. Se espera que los empleados soliciten su acumulación anual completa de vacaciones cada año durante el período de licitación designado.
- C. Si un empleado no licita por su acumulación anual completa durante el período de licitación designado, perderá su señoría por vacaciones de licitación y estará sujeto a vacaciones por orden de llegada.
- D. Si un empleado no selecciona semanas disponibles para todas sus vacaciones anuales acumuladas antes de que termine el año, solo se le permitirá transferir más de 40 horas, con una excepción a continuación, y por la presente renuncia a los derechos provistos bajo la Sección 227.3 del Código Laboral de California.
- E. Si un empleado ha pedido todas sus vacaciones anuales acumuladas durante el período de la licitación y un gerente le solicita al empleado que cambie o retrase su licitación de vacaciones anteriores, el gerente le dará al empleado un documento firmado y el empleado no perderá el tiempo que acordó retrasar.
- F. La Compañía mantendrá un calendario de vacaciones actualizado con semanas disponibles ubicadas en un lugar público.

Sección 5. En caso de despido, las vacaciones serán promediadas en incrementos de dos semanas.

Sección 6. Pago en lugar de tomar vacaciones no será concedido sin el consentimiento mutuo entre el Empleador, el empleado y el Sindicato.

Sección 7 A la venta o transferencia de propiedad de cualquiera de las plantas, o en caso de disolución del negocio, el pago de vacaciones por todos los meses trabajados anterior a la venta, por los cuales no se han dado vacaciones serán pagados a todos los empleados por parte del vendedor.

ARTICULO 25. PERMISOS DE AUSENCIA

Sección 1. El empleado no perderá su antigüedad en caso de ausencia por enfermedad o accidente por periodos más cortos a los que se enumeran a continuación:

1. Después de seis (6) meses de servicio continuo, noventa (90) días hábiles
2. Después de cinco (5) años de servicio continuo, ciento cincuenta (150) días hábiles.
3. Después de quince (15) años de servicio continuo, ciento ochenta (180) días hábiles.

Para facilitar el mantenimiento de permiso de ausencia, la semana laboral es equivalente a los días de la semana que la planta está abierta, excluyendo los días feriados pagados

Sección 2. Ningún beneficio de vacaciones se acumulará para cualquier empleado que se ausente por más de veinte (20) días hábiles consecutivos.

Sección 3. Permisos por enfermedad, de ausencia, maternidad y/o médico familiar no serán acumulados. Sin tomar en cuenta el año de aniversario, dichas ausencias no se extenderán mas allá de los periodos que se enumeran anteriormente.

Sección 4. Un empleado que se ausenta debido a una lesión de trabajo y/o enfermedad mantendrá su antigüedad anterior y será elegible para ser recontratado de acuerdo con las leyes Estatales y Federales y las decisiones judiciales.

Sección 5. Se concederá un (1) permiso de ausencia por cada año de aniversario, de hasta 15 días sin goce de pago a los empleados que hayan estado al servicio del Empleador por mas de un (1) año y quienes puedan probar razones legítimas y de buena fe, tales como, pero no limitadas a: enfermedad grave, la muerte de un familiar cercano, o servicio de jurado. Un permiso de ausencia no se podrá conceder conjuntamente con vacaciones, a menos que el empleado notifique a su Empleador, lo más pronto posible y pueda probar de buena fe que en efecto una emergencia ha ocurrido y requiere su presencia. Cualquier empleado que viole este Artículo puede ser despedido inmediatamente, suspendido o de alguna manera disciplinado.

Sección 6. Los empleados con permiso por enfermedad deben avisar al Empleador cuando van a regresar al trabajo, por lo menos cuarenta y ocho (48) antes de regresar a trabajar.

Sección 7. Discapacidad causada o debida a embarazo, aborto involuntario, aborto, alumbramiento y recuperación, será considerada, para los efectos relacionados con el trabajo, como incapacidades temporales y serán tratadas como enfermedades o accidentes de acuerdo con el Artículo 25.1 anterior.

Sección 8. El Empleador deberá cumplir con los Estatutos de Licencias Médicas Familiares Federales y Estatales.

Sección 9. Los empleados amparados por este Contrato podrán solicitar un permiso con propósito de organización y educación solamente. Cualquier solicitud para dicho permiso se dará por escrito al Empleador, dos (2) semanas

antes del permiso; si es aprobado, este será programado a comenzar. Ningún permiso sindical podrá exceder mas de cinto cincuenta (150) días. Todos los permisos con propósito organizacional o educacional deberán ser acordados mutuamente entre el Empleador y el Sindicato. Durante el permiso, el Empleador mantendrá la antigüedad del empleado con permiso. Hasta dos (2) personas pueden recibir permiso al mismo tiempo, pero no del mismo departamento o turno, si el Empleador tiene más de un (1) turno. El Empleador no estará obligado a pagar salarios o prestaciones durante dicho permiso.

Sección 10. Ley Familiar y Escolar de California. El Empleador permitirá a los padres, abuelos y tutores a ausentarse del trabajo para participar en las actividades escolares de sus hijos. El empleado puede tomar cuarenta (40) horas por año con un máximo de ocho (8) horas en cualquier mes.

ARTICLE 26. ANTIGÜEDAD

Sección 1. La antigüedad se basará en la duración del empleo continuo con el Empleador. La reducción de la fuerza laboral, despidos temporales, llamado a trabajar después de un despido temporal, asignación de turnos, y asignación de horas extras se hará de acuerdo con la antigüedad, siempre que el empleado con más antigüedad este capacitado para cumplir con las normas de la asignación de la clasificación. Los empleados que sean despedidos por una emergencia pública declarada no perderán su antigüedad a efectos de revocación hasta por 24 meses.

Sección 2. En caso de despido temporal, el empleado con menor antigüedad en la clasificación será despedido primero. Si ese empleado ha trabajado para el Empleador en otra clasificación, el empleado despedido puede desplazar al empleado con menor antigüedad en dicha categoría, siempre que el empleado con más antigüedad esté calificado para cumplir con los estándares de la asignación en la clasificación. El empleado con más antigüedad dentro de la clasificación, que ha sido despedido temporalmente, será el primero en ser llamado.

Sección 3. La antigüedad de un empleado se perderá cuando el empleado es: 1. Despedido por causa; 2. Renuncia; 3. No es recontratado dentro de un año o no es contratado por un periodo igual a los años de servicio, lo que sea menor; se ausenta por una lesión o enfermedad no relacionada con el trabajo o se ausenta por más de doce meses por una enfermedad o lesión relacionada con el trabajo; más de noventa (90) días, ciento veinte (120) días, ciento cincuenta (150) días u ciento ochenta (180) días hábiles, según se detalla en el artículo 25.1. 4. Se ausenta por tres días consecutivos sin notificar al Empleador; 5. No presentarse a trabajar dentro de cinco días después de haber sido llamado del despido temporal, de la ausencia por jurado o por enfermedad o lesión mencionados anteriormente.

Sección 4 Todas las ofertas de trabajos permanentes serán publicadas durante cinco días y llenadas por antigüedad, siempre que el empleado tenga la capacidad para realizar el trabajo. Un empleado que acepta el puesto puede ser regresado a su trabajo anterior, después de dos semanas, a pedido del Empleador por su inhabilidad para realizar el trabajo de acuerdo con las normas o a petición del empleado.

ARTICULO 27. TRASLADOS

Sección 1. Cualquier empleado transferido a una clasificación de mayor remuneración que está capacitado, recibirá la tarifa de pago de la clasificación más alta.

Sección 2. Cuando un empleado realiza trabajo en una clasificación mas alta, a él se le pagara de acuerdo a la tarifa de la clasificación en la sé que se llevo a cabo realmente el trabajo.

Sección 3. Los empleados transferidos a una clasificación mas baja, día a día, no se les reducirá su tarifa regular de pago para su clasificación.

Sección 4. Los empleados transferidos permanentemente a otra clasificación serán notificados por escrito, indicando la razón para dicha transferencia y al pago de acuerdo a la tarifa de esa clasificación.

ARTICLE 28. DELEGADOS SINDICALES

Sección 1. El Sindicato puede seleccionar, dependiendo del tamaño de cada planta, un numero de empleados que no exceda mas de cuatro (4) (máximo 2 por turno) para ser representantes debidamente acreditados en la planta, que se conocerán como Delegados, dando al Empleador una notificación por escrito de los nombres de los Delegados.

Sección 2. En caso de despido de un Delegado, el Empleador dará una (1) semana de notificación, por escrito, al Sindicato con un informe completo de la causa o razón. Este aviso no incluirá ninguna parte de un periodo de vacaciones y será dado en todos los casos, a menos que sea por una falta grave.

Sección 3 En una investigación que pueda dar lugar a una disciplina o a una audiencia disciplinaria, el Empleador llamara al Delegado (o si el Delegado no esta disponible, a un representante de la Unidad de Negociación) para asistir a la conferencia. El empleado puede renunciar a su derecho al Delegado/ Representante de la Unidad de Negociación.

Sección 4 El Delegado Sindical puede ser pagado un máximo de media (½) hora de tiempo para la orientación de un empleado nuevo.

Sección 5 Conjuntamente con las Orientaciones de los Empleadores para los Nuevos Empleados, se acordará que todos los miembros de la unidad de negociación recién contratados asistan a una orientación del Sindicato en el horario de la empresa y en las instalaciones, por no más de treinta (30) minutos, dentro de las cuatro (4) semanas de la fecha de contratación de cada nuevo empleado. Dichas orientaciones se programarán en consulta con el Representante de la Unión y el Delegado de la Planta.

ARTICULO 29. PERIODOS DE DESCANSO

Sección 1. Todo empleador debe autorizar y permitir que los todos los empleados tomen un periodo de descanso, que en lo practico debe ser en medio del periodo de trabajo. El periodo de descanso autorizado estará basado en el total de horas trabajadas diariamente a razón de un total de diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas o una fracción mayor. Sin embargo, en una planta donde se trabaja 40 horas en 4 días (4/40) el segundo (2^{do}) periodo de descanso será de quince (15) minutos. Sin embargo, para los empleados que trabajan menos de tres horas y medias (3-1/2) al día, no se autorizara un periodo de descanso. El periodo de descanso autorizado se contará como horas trabajadas y no será deducido del salario.

ARTICULO 30. AVERIAS – PERIODOS INTERMITENTES DE INACTIVIDAD

Sección 1. No habrá periodos intermitentes de inactividad durante cualquier día, excepto cuando hay averías. En caso de una avería, los empleados serán pagados por el día en que ocurrió la avería, a menos que sean ordenados a timbrar de salida; y sin son ordenados a regresar a trabajar dentro de un tiempo establecido, y las reparaciones no han sido terminadas, a ellos se les pagara desde el momento en que fueron ordenados a trabajar hasta el momento que realmente empezaron a trabajar.

Sección 2. Una “avería” se definirá como la incapacidad de un Empleador para operar su planta debido a cualquier condición fuera de su control; tal como, pero sin estar limitado a un caso de fuerza mayor, escasez de combustible o de energía, falta de materiales, terremotos, mal funcionamiento de equipos, un acto del Gobierno u otras causas similares.

Sección 3. Los empleados obligados a permanecer en las instalaciones del Empleador, o requeridos a mantenerse listos, a la medida que no puedan disponer de su propio tiempo, serán pagados por dicho tiempo a la tarifa de su clasificación.

Sección 4. Los empleados que necesiten trabajar mas allá de sus horas de salida debido a una avería deben ser pagados a tiempo y medio (1-1/2) del promedio de su salario por hora ganado por todas las horas trabajadas después de su hora regular de salida. No se pagará prima de turno además del tiempo y medio (1-1/2) por las horas trabajadas mas allá de su hora regular de salida.

ARTICULO 31. NO DISCRIMINACION

Sección 1. No habrá discriminación en el pago o en ningún otro término o condición de empleo por motivo de raza, color, religión, nacionalidad, sexo, identidad o expresión de género, características genéticas, edad, incapacidad física u orientación sexual.

ARTICULO 32. SALARIOS

Sección 1. Escalas: Las escalas de salarios se adjuntan como Anexo “A”.

Sección 2. SALARIOS PERSONALIZADOS: Los empleados que reciben una tarifa personalizada más allá de la escala salarial establecida en este Acuerdo recibirán un aumento en su tarifa personalizada actual en la misma cantidad sumada a las tarifas de la escala de salarios del **Anexo “A”**.

Sección 3. JEFE DE LAVANDERA – JEFE DISTRIBUIDOR: Donde hay más de un (1) lavandero o distribuidor empleados en cada clasificación, se designará un Jefe de Lavandería o Jefe de Distribución y recibirá el salario señalado en este Acuerdo. Un Jefe de Distribución será designado dentro de cada planta y se le pagará diez (10¢) centavos más de la tarifa de Distribución. Un Jefe de Distribución debe realizar funciones de supervisión con el fin de ser designado Jefe de Distribución.

Sección 4. CLASIFICACIONES NUEVAS: Las clasificaciones de empleo que figuran aquí son de carácter general para la industria, pero no necesariamente contienen todas las clasificaciones de los trabajos de cada planta en particular.

Sección 5. Cuando los trabajos no son individualmente identificados y cubiertos por las clasificaciones generales anteriores, estos trabajos serán clasificados por las tareas realizadas y la tarifa de pago será determinada por evaluación. La evaluación del trabajo estará basada en las tarifas de otros tipos de trabajo en la industria. Las tarifas que resultan de la evaluación se harán por acuerdo expreso entre el Empleador y el Sindicato.

ARTICULO 33. DISPUTAS, QUEJAS Y ARBITRAJE

Sección 1. Si un empleado tiene la creencia que una investigación por parte del Empleador puede resultar en una disciplina, el empleado puede solicitar la representación de un Delegado Sindical o si el Delegado no está presente la representación de otro empleado de la Unidad de Negociación.

En caso de que el empleado no solicite representación, el Empleador deberá preguntar al empleado si necesita representación cuando la investigación da lugar a la disciplina.

Sección 2. Los reclamos por presuntas violaciones de este Acuerdo no serán considerados a menos que el empleado, el Sindicato o el Empleador notifiquen por escrito el uno al otro, dentro de veinte (20) días después del acontecimiento. Si se requiere un ajuste retroactivo, este no excederá más de diez (10) días a partir de la fecha en que la queja fue presentada por primera vez al Empleador o a su representante designado, por el empleado o el Sindicato.

Sección 3. A continuación se especifican los pasos a seguir en el proceso de una queja:

PASO UNO: Cualquier empleado agraviado deberá presentar la queja con o sin la asistencia de un Delegado, a su jefe o supervisor inmediato dentro de veinte (20) días de la fecha del acontecimiento o de cuando tuvo conocimiento del mismo antes de la representación de un Representante de Negociación del Sindicato. El empleado puede entonces implicar al Representante de Negociación, quien se comunicará con el Empleador o su representante designado y se hará todo lo posible para resolver este conflicto. Si no se llega a un arreglo satisfactorio, el asunto puede ser anulado o referido a:

PASO DOS: El Secretario de Tesorería o un Funcionario del Sindicato o una persona designada por el Director, quien dentro de catorce (14) días a partir del PASO UNO, se pondrá en contacto con el Empleador o su representante designado. Si no se llega a un arreglo satisfactorio, el asunto puede ser anulado o referido a:

PASO TRES: Dentro de catorce (14) días a partir del PASO DOS, El Sindicato se pondrá en contacto, por escrito, con el Director Regional, el Vicepresidente Regional o el Gerente de Relaciones Laborales en un esfuerzo para resolver la queja. Si la queja no puede ser resuelta, el Sindicato podría, dentro de catorce (14) días solicitar por escrito, el arbitraje.

ARBITRAJE: La parte que presenta la moción obtendrá y ofrecerá a los otros una lista de árbitros proporcionada por el Servicio Federal de Mediación y Conciliación. Las partes alternadamente eliminarán nombres hasta que quede un solo nombre y por lo tanto un arbitro es elegido. Las partes compartirán los costos del arbitraje. Todos los demás gastos son responsabilidad de la parte que solicito el servicio de arbitraje. La decisión del Árbitro no puede superar el alcance del lenguaje en el Acuerdo y es final y obligatorio.

ARTICULO 34. HUEGLAS, CIERRES PATRONALES Y PIQUETES

Sección 1. No habrá huelgas, cierres patronales, paros ni demoras. El Sindicato se compromete a apoyar plenamente al Empleador en el mantenimiento de las operaciones en todos los sentidos. En caso de piquetes ocasionados por personas u organizaciones que no sean del Sindicato, los empleados pueden negarse a cruzar dichas líneas de piquetes si estas son líneas legales y primarias, y están oficialmente sancionadas o aprobadas por las tres (3) siguientes entidades:

- 1) La Confederación de Trabajo del Condado de Los Ángeles, AFL-CIO
- 2) Sindicato Internacional de Trabajadores Unidos; y
- 3) La Junta Regional Mixta de los Estados Occidentales de Workers United, SEIU Local 52.

ARTICULO 35. PLANES MEDICOS, VIDA, DENTAL, VISION Y RECETAS

Sección 1. A partir del 1º de Junio del 2022, el Empleador contribuirá al Fondo de Salud y Bienestar del Local 52 (“Fondo Fiduciario de Asistencia”) la cantidad de Quinientos Treinta y Cinco (\$535) dólares por mes por cada empleado elegible.

Sección 2. A partir del 1º de Junio 2023, el Empleador contribuirá al Fondo Fiduciario de Asistencia la cantidad de Quinientos Treinta y Cinco (\$535) dólares por mes por cada empleado elegible.

Sección 3. A partir del 1º de Junio 2024, el Empleador contribuirá al Fondo Fiduciario de Asistencia la cantidad de Quinientos Treinta y Cinco (\$535) dólares por mes por cada empleado elegible.

Sección 4. El Empleador será responsable por cualquier beneficio, que habría sido acumulado por un empleado si el Empleador no efectúa los pagos por un empleado, como esta dispuesto aquí.

Sección 5. Cualquier dinero no usado por el Fondo Fiduciario de Asistencia puede ser pasado a las contribuciones de pensiones.

Sección 6. La Compañía comenzará a pagar el seguro medico de los empleados nuevos después de noventa (90) días de empleo.

ARTICULO 36. FONDO FIDUCIARIO DE PENSIONES

Sección 1 A partir del 1° de Julio 2022, El Empleador contribuirá al Fondo Fiduciario de Pensiones (“Fondo de Pensiones”) la suma de Ochenta dólares y ochenta y ocho centavos (\$80.88) por mes por cada empleado elegible.

Sección 2 A partir del 1° de Julio 2023, El Empleador contribuirá al Fondo Fiduciario de Pensiones (“Fondo de Pensiones”) la suma de Ochenta y cuatro dólares y cincuenta y siete centavos (\$84.57) por mes por cada empleado elegible.

Sección 3 A partir del 1° de Julio 2024, El Empleador contribuirá al Fondo Fiduciario de Pensiones (“Fondo de Pensiones”) la suma de Ochenta y ocho dólares y cuarenta y tres centavos (\$88.43) por mes por cada empleado elegible.

ARTICULO 37. DISPOSICIONES GENERALES APLICABLES A LOS FONDOS FIDUCIARIOS Y PRECEDIMIENTOS DE MOROSIDAD

Sección 1. Cada empleado limitado por este Acuerdo se compromete a cumplir y estar obligado a todos los términos y disposiciones del Documento del Fondo Fiduciario de Asistencia y del Fondo de Pensiones tal como fue ejecutado, ha sido y puede ser modificado de vez en cuando.

Sección 2. Un empleado elegible, para quien se necesita que las contribuciones mensuales se realicen, se entenderá como:

1. Cualquier empleado amparado por este Acuerdo quien fue contratado por el Empleador el primer (1^{er}) día de trabajo del mes anterior y quien ha estado en la nomina de pago un mes completo incluyendo el primer (1^{er}) día de trabajo del mes;

2. Un empleado amparado por este Acuerdo, que era elegible para beneficios del Fondo de Salud y Bienestar o un participante elegible al Fondo Fiduciario de Pensiones dentro de seis (6) antes de su fecha de contratación; los pagos a nombre de dicho empleado deberán hacerse en el primer (1^{er}) día de trabajo del mes siguiente o coincidiendo con la fecha de su contratación.

Sección 3. Las contribuciones al Fondo Fiduciario (junto con los formularios proporcionados por el Fondo Fiduciario para tales propósitos) serán entregadas en las oficinas del Fondo Fiduciario en 920 S. Alvarado Street, Los Ángeles, California 90006, o en cualquier otro lugar designado por los administradores del Fondo Fiduciario.

Sección 4. Las contribuciones se harán en el decimo (10^{mo}) día del mes de vencimiento del pago. Los pagos no recibidos en su totalidad en el vigésimo (20^{mo}) día del mes, se considerarán morosos y sujetos a una cantidad igual o mayor al interés sobre las contribuciones no pagadas, que puede ser la tasa mas alta permitida por la ley, o daños liquidados a un diez (10%) por ciento del total de la contribución. Esta cantidad se considerará vencida y pagadera al Fondo Fiduciario, por el Empleador moroso, inmediatamente después de la fecha en que las contribuciones se vencieron y serán en adición a dichas contribuciones; sin embargo, los Administradores pueden renunciar al pago de daños y perjuicios, o a una parte del mismo, en un caso particular previa justificación satisfactoria para los Administradores.

Sección 5. En cualquier demanda presentada por los Administradores del Fondo Fiduciario para recaudar las contribuciones, los Administradores o el Fondo Fiduciario estarán limitados a las soluciones descritas en 29 U.S.C. 51132 (g).

Sección 6. A petición de los Administradores, el Empleador pondrá a disposición los libros, registros y reportes que el auditor de los Administradores considere necesarios para determinar que el Empleador ha hecho las contribuciones requeridas. En caso de que los Administradores determinen que el Empleador ha fallado en hacer las contribuciones requeridas, los Administradores pueden imponer al Empleador el costo de la auditoría.

ARTICULO 38. PERMISOS POR ENFERMEDAD

Sección 1 A partir del 6 de Julio 2007, todos los empleados amparados por este Acuerdo quienes hayan estado continuamente empleados por el Empleador por un periodo de al menos un (1) año, tendrán derecho a un total de cinco (5) días de permiso por enfermedad pagados por año. A un empleado nuevo se le

calcularan los días de permisos por enfermedad hasta el 31 de Diciembre del año en que fue contratado. Todos los demás empleados tendrán sus permisos por enfermedad acumulados y calculados anualmente y no sufrirán pérdida en este cálculo. Tal pago por permisos por enfermedad empezara en el primer (1^{er}) día de trabajo perdido por discapacidad. Si el Empleador lo decide, puede solicitar una prueba razonable de la discapacidad. La falsificación de reclamo de permiso por enfermedad o abuso comprobado de los privilegios de los permisos por enfermedad será causa inmediata para el despido.

Sección 2 Sujeto al párrafo siguiente, pago completo por días de enfermedad se entenderá como cinco (5) días de ocho (8) horas pagadas a la tarifa regular del empleado por esos días que el empleado hubiera trabajado si no hubiera ocurrido la discapacidad.

Sección 3. El pago por permisos por enfermedad puede ser integrado con los beneficios de Compensación de Desempleo y Discapacidad y con los beneficios de incapacidad temporal de Compensación al Trabajador, de tal manera que la suma del pago diario por enfermedad aquí permitida y los beneficios diarios por incapacidad del Estado mencionados anteriormente, excluyendo los beneficios diarios de hospitalización que puedan ser pagados a un empleado, no exceda el cien (100%) por ciento de la tarifa regular de pago del empleado. Si el pago por enfermedad aquí permitido a un empleado, cuando se combina con cualquier beneficio Estatal de incapacidad excede el cien (100%) por ciento de su tarifa diaria regular, por un (1) día, entonces dicho pago por permiso por enfermedad será reducido, por consiguiente. Cualquier parte del pago por permiso por enfermedad no recibido por el empleado debido a cualquier reducción, se mantendrá en los archivos de permisos por enfermedad del empleado como parte de sus créditos acumulados para pago de permisos por enfermedad.

Sección 4. Permiso por enfermedad solo se pagará si se solicita cada día que sea usado. Permiso por enfermedad se utilizará cada año o se perderá; terminará el pago anual. Los empleados deben usar el tiempo de enfermedad acumulado cuando solicitan y aprueban estar fuera.

Sección 5 Los créditos por permisos de enfermedad continuaran acumulándose durante los periodos de enfermedad, lesiones, despidos temporales o permisos de ausencias. Sin embargo, después de veinte (20) días consecutivos de ausencia todos los créditos cesarán y los permisos por enfermedad acumulados serán prorrateados durante los periodos de ausencia.

ARTICULO 39. COMITE OBRERO PATRONAL

Sección 1. El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado y representante del Empleador deben ser tratados con dignidad y respeto.

La disciplina de a los empleados no se administrará en presencia de otros empleados de la unidad de negociación.

Con el fin de facilitar los objetivos de esta Sección y tratar otros temas de interés mutuo, cada planta establecerá un Comité Obrero Patronal integrado por un numero igual de empleados elegidos por el Patrón y el Sindicato, el cual se reunirá mensualmente para discutir asuntos de interés mutuo, incluyendo, pero sin estar limitado a, tomar medidas para fomentar el respeto y crear un ambiente de trabajo lo más positivo posible.

Sección 2. Una vez establecido el Comité Obrero Patronal, El Comité puede ser llamado a orden por el Sindicato o el Empleador. Los miembros permanentes del Comité serán los representantes del Local del Sindicato y el Empleador.

Sección 3. Se acuerda y se entiende que este Comité actúa en capacidad de asesor y no tiene autoridad para cambiar, modificar o añadir a este Acuerdo.

ARTICULO 40. SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1. A fin de establecer un ambiente libre de accidentes, los empleados amparados por este Acuerdo seguirán todas las normas y reglamentos de seguridad que se relacionan con su clasificación de trabajo.

Sección 2. Los empleados no autorizados no intentarán remover los artículos que se atascan en la maquina planchadora mientras esta en uso. Los siguientes procedimientos deben cumplirse:

1. Apagar la maquina planchadora
2. Un empleado autorizado(s) será designado por cada equipo de planchado.
3. Solamente un empleado autorizado(s) deberá remover el artículo atascado.

Sección 3. El Empleador adoptará las disposiciones razonables para garantizar la seguridad y la salud de sus empleados durante las horas de trabajo.

- A. PROTECCION CONTRA EL ESTRES POR EL CALOR – El Empleador proveerá fuentes adecuadas de agua potable para tomar o botellas de agua fresca y vasos limpios para uso de los empleados. Cuando hace mucho calor, el Empleador también ofrecerá bebidas con suplementos alimenticios como Gatorade, en

cantidades adecuadas. El Empleador tomará las medidas razonables para reducir la exposición al calor y tomará en cuenta las recomendaciones formuladas por el Comité de Seguridad.

- B. HIGIENE- Los baños tendrán iluminación apropiada, espejos y alfombras y estarán abastecidos con artículos de primera necesidad. El Empleador y los trabajadores se comprometen a cooperar para mantener los baños libres de basura y mantenerlos en buenas condiciones sanitarias. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, almuerzo y periodos de descanso, excepto cuando se cierran temporalmente para reparaciones, limpieza o remodelación. Instalaciones para lavado de manos serán accesibles para los empleados.

El Empleador tomará las medidas razonables para mantener sus instalaciones libres de roedores, insectos, excrementos y polvo.

- C. ERGONOMIA – El Empleador tomará las medidas razonables para enfrentar los problemas ergonómicos que puedan surgir.

Sección 4. El Empleador deberá cumplir con todas las normas Federales, Estatales y locales y con las leyes y reglamentos en materia de salud, higiene y seguridad, incluyendo los reglamentos del departamento de bomberos local.

Sección 5. Los empleados deben recibir información pertinente sobre seguridad y salud, y el Empleador proporcionará a los empleados el entrenamiento adecuado sobre seguridad y salud. Todas las lesiones, no importa que tan pequeñas sean, deben ser reportadas inmediatamente por el empleado a su supervisor inmediato.

Sección 6 El Empleador formará un Comité de Seguridad en la planta. El Comité estará integrado por un número igual de representantes designados por el Empleador y el Sindicato y se reunirán mensualmente para investigar y revisar los registros, condiciones y prácticas de Salud y Seguridad, incluyendo un recorrido de la planta. El Comité hará recomendaciones constructivas al Empleador para eliminar condiciones y practicas inseguras e insalubres. No se considerará una violación a este Acuerdo cuando un empleado se abstenga de llevar a cabo el trabajo asignado a él o ella cuando al realizar el trabajo se exponga a un peligro inminente que puede resultar en peligro de muerte o lesiones serias para el empleado. Asimismo, dichos empleados no serán objeto de despido o acción disciplinaria.

ARTICULO 41. CLAUSULA GENERAL DE SALVEDAD

Sección 1. Es la intención de las partes aquí suscritas cumplir con todas las leyes Federales y Estatales que cubren el material de este Acuerdo. Si alguna disposición de este Acuerdo se determina que es contraria a cualquiera de las leyes Federales o Estatales, todas las demás disposiciones de este Acuerdo permanecerán en vigencia y efecto, y sustituciones para las disposiciones invalidas serán negociadas inmediatamente.

ARTICULO 42. PROTECCION DE LOS DERECHOS DE LOS INMIGRANTES

Sección 1. Ningún empleado amparado por este Acuerdo perderá su antigüedad, compensación o beneficios debido a la presentación de cambios de nombre y/o número de seguro social en su documentación legal.

En el caso de que un empleado tenga problemas con los derechos de los empleados para trabajar en los Estados Unidos después de completar su periodo de prueba, el Empleador deberá notificar al Sindicato por escrito antes de tomar cualquier acción y a pedido del Sindicato, recibido dentro de cuarenta y ocho (48) horas de la notificación, el Empleador se compromete a reunirse con el Sindicato para discutir la naturaleza del problema y ver si se puede alcanzar una solución.

En el caso de que un empleado no esta autorizado para trabajar en los Estados Unidos después de completar su periodo de prueba y es despedido de su empleo por esta razón, el Empleador se compromete a darle preferencia en la contratación, siempre y cuando el empleado proporcione la documentación de trabajo adecuada dentro de un periodo de un (1) año antes del despido.

ARTICULO 43. TRASPASO DE TRABAJO

Ningún empleado será despedido temporalmente a consecuencia de traspaso de trabajo por parte del Empleador, excepto: (1). Cuando se traspasa trabajo adquirido con noventa (90) días de anterioridad; (2). Trabajo transferido a petición de requisitos específicos del cliente, y el Empleador se esforzará en adquirir trabajo de remplazo; (3). Trabajo transferido a consecuencia de fallas en el equipo o por el periodo necesario para remplazar o reparar el equipo.

El Empleador notificara al Sindicato de cualquier transferencia de trabajo que podría dar lugar a despido temporal, por lo menos una (1) semana antes del despido temporal.

En el caso de un despido temporal debido a un traspaso de trabajo a las instalaciones de Ontario, los trabajos creados en Ontario se ofrecerán primero a

los empleados despedidos temporalmente y dichos empleados que acepten el trabajo no sufrirán una reducción en su tarifa de pago ni perderán su derecho a vacaciones.

ARTICULO 44. DIVERSIDAD ETNICA Y CULTURAL

Mientras que el Inglés es el idioma principal en el lugar de trabajo, las partes respetan el derecho de todos los empleados a usar el idioma de su elección en la comunicación de unos con otros en el lugar de trabajo, y el Empleador proporcionara todas las notificaciones y anuncios en Ingles y el idioma correspondiente usado por la mayoría de la fuerza laboral del Empleador. El Empleador y el Sindicato cooperaran en el desarrollo de un programa de Ingles como segundo idioma. El programa incorporara material para ayudar a los empleados a cumplir con los requisitos de prueba de ciudadanía, así como también material para ayudar a los empleados a aprender en Ingles los términos relacionados con el trabajo. El programa se llevará a cabo en un lugar mutuamente acordado. El Sindicato y el Empleador se reunirán para discutir la financiación, la intención y la ejecución del programa.

Si un empleado expresa que el o ella esta experimentando dificultades para entender el Ingles en una situación que envuelva un conflicto en la planta de producción, un posible agravio, una posible confusión sobre los derechos y responsabilidades, o la clarificación necesaria de las disposiciones de este Acuerdo, el o ella puede pedir la asistencia de un traductor de su elección, siempre y cuando dicho traductor se encuentre en las instalaciones.

ARTICULO 45. RESPETO Y DIGNIDAD

El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado y el supervisor representante del Empleador sean tratados con dignidad y respeto. El abuso verbal, amenazas, acoso por parte de los empleados, gerentes, representantes del Sindicato, supervisores hacia los demás no serán tolerados. La disciplina se hará de una manera profesional.

ARTICULO 46. NORMAS DE PRODUCCION

El Empleador puede desarrollar y aplicar normas razonables. Las normas de trabajos existentes podrán continuar a menos que se hayan producido cambios en los métodos, maneras, equipo o condiciones, incluyendo los requisitos de seguridad, o de trabajo. En tal caso, el Empleador dará al Sindicato un aviso por escrito de treinta (30) días de la norma nueva, explicando que métodos, maneras equipo o condiciones han cambiado y proporcionando toda la documentación necesaria para esos cambios. El Empleador permitirá que el Sindicato inspeccione el trabajo con su propio experto, con la aprobación del

Gerente General. En la ausencia de normas adecuadas en este Acuerdo, el Sindicato puede presentar una queja formal, la cual será acelerada para un arbitraje final y vinculante.

ARTICULO 47. PERMISO POR FUNERAL

En el caso de fallecimiento de un miembro familiar cercano, se concederá hasta tres (3) días consecutivos pagados por duelo para asistir al funeral y ayudar con los preparativos. El permiso por funeral pagado no debe exceder (3) días consecutivos de trabajo, excepto cuando el empleado tenga que viajar una distancia de más de 500 millas desde el lugar de trabajo, en tal caso el total de permiso por funeral no debe exceder cinco (5) días de trabajo consecutivos. La familia inmediata incluye a los padres del empleado, padrastros, cónyuge, padres del cónyuge actual, pareja, hijo, hijastro, hermano, hermana, hermanastros e hijos de la pareja del empleado.

ARTICULO 48. DURACION DEL CONTRATO

Este Acuerdo entrará en vigor el 6 de Julio 2022, y permanecerá en vigencia hasta el 5 de Julio 2025, y de año en año a partir de la fecha, a menos que se de un aviso por escrito, sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento, por cualquiera de las partes, de la intención de terminar, modificar o enmendar este Acuerdo en la fecha de vencimiento.

EN FE DE LO CUAL, las partes mencionadas aquí han firmado el presente Acuerdo.

_____ California, on _____

WESTERN STATES REGIONAL

CROTHALL LAUNDRY
SERVICES, INC

JOINT BOARD Workers Union,
SEIU, LOCAL NO. 52

Maria Rivera
Gerente Regional

Michael Barner
CEO, Crothall Laundry Services,
Inc.

Comité de Negociación:

Guillermina Cuevas

Oved Vasquez

Maria Macias

Martin Pardo

ANEXO "A"

ESCALA DE SALARIOS PARA EMPLEADOS ANTIGUOS

CLASSIFICACION	Actual	\$2.10 7/6/22	6% 7/6/23	6% 7/6/24
Lead Person	\$16.85	\$18.95	\$20.09	\$21.29
Bodega	\$16.55	\$18.65	\$19.77	\$20.96
Pesador	\$15.95	\$18.40	\$19.50	\$20.67
Labado y Secado	\$15.95	\$18.40	\$19.50	\$20.67
Linaje sucio	\$15.85	\$18.10	\$19.19	\$20.34
Conserje	\$15.85	\$17.95	\$19.03	\$20.17
Empleados de Produccion	\$15.55	\$17.65	\$18.71	\$19.83

Los empleados ganarán no menos de \$2.50 por encima del salario mínimo si el salario mínimo aumentara.

Los nuevos empleados pagados se pagarán a las tasas de escala enumeradas anteriormente.

Se acuerda y se entiende que las tasas de pago del Nuevo Empleado aumentarán como un porcentaje de cada aumento general negociado en este Acuerdo.

Ningún empleado actual perderá su trabajo debido a las tasas de antigüedad establecidas en las escalas anteriores.

Todos los empleados que superen las tasas de escala anteriores recibirán sus aumentos anuales a continuación:

6/7/22 \$2.10

6/7/23 6%

6/7/24 6%

Pago por Peligro: En caso de 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.

POLIZA DE ASISTENCIA

Generalidades

El funcionamiento eficaz de Crothall La Mirada está basado en la necesidad de que todos los empleados estén presentes cada día, a tiempo y trabajen el día completo. Nosotros entendemos que hay circunstancias que dan lugar a que los empleados no puedan estar en el trabajo todo el día o parte de él. Por lo tanto, a partir del 6 de Julio de 2013, todos los empleados comenzaran desde cero (0) y Crothall La Mirada adopta la siguiente política:

Dentro de los 365 días naturales consecutivos un empleado que acumule más de 8 puntos será despedido.

Puntos

- Se impondrá un (1) punto por cada caso de ausencia injustificada
- Medio punto ($\frac{1}{2}$) por cada retraso de más de cinco minutos
- Medio punto ($\frac{1}{2}$) por salir antes de completar su día de trabajo

Disciplina Progresiva

- 5^{to} punto dará lugar a una Advertencia Verbal.
- 6^{to} punto dará lugar a una Primera Advertencia.
- 7^{mo} punto dará lugar a una Segunda Advertencia.
- 8^{vo} punto resultara en el Despido.

Ausencias justificadas

- PTO Aprobado
- Días de Enfermedad
- Ausencia Sindical
- Ausencia Militar
- Ausencia Personal
- Alguna otra ausencia autorizada por el Acuerdo Colectivo

En Virtud de la ley de Licencia Medica Familiar, un empleado puede ser excusado debido a:

- Su propia condición de salud grave
- El estado de salud grave de un familiar cercano
- La necesidad de tomar tiempo libre como resultado de un embarazo o la adopción de un hijo.