

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ENTRE

**El Sindicato del Consejo Directivo Regional de los Estados del Oeste de
Trabajadores Unidos, Local 52
(Workers United - WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD, LOCAL 52)**

Y

YEE YUEN LAUNDRY & CLEANERS, INC.

1ero de Septiembre, 2021 – 31 de Agosto, 2024

NOTA:

El presente contrato Colectivo de Trabajo es una traducción del Inglés al Español, con el fin de que los afiliados sindicales 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 a la versión oficial, que es el original en Inglés.

ÍNDICE

Acuerdo	4
1. Limitación	4
2. Estabilidad de la Organización Sindical y Deducciones	4
3. Indemnización	5
4. Despido	5
5. Jurisdicción	6
6. Condiciones de Trabajo y Beneficios Preexistentes	6
7. Higiene, Seguridad, Ventilación	6
8. Uniformes	9
9. Reglas de Trabajo	9
10. Gerencia	9
11. Tablero De Anuncios	10
12. Donaciones de los Empleados	10
13. Inspección de los Informes	11
14. Visitas	11
15. Sucesores	11
16. Horas de Trabajo y Horas Extras	11
17. Registros de Tiempo	12
18. Pago por Presentarse	12
19. Semana de Trabajo Garantizada	13
20. Empleados Permanentes y de Medio Tiempo	13
21. Días Feriados	14
22. Vacaciones	15
23. Enfermedad y Permiso de Ausencia	16
24. Antigüedad	17
25. Delegados	18
26. Periodos de Descanso	19
27. Descompostura: Periodos Intermitentes de Inacción	19
28. No Discriminación	20
29. Salarios	20
30. Periodos de Prueba	20
31. Disputas, Quejas y Arbitraje	21

32. Huelgas, Cierres Patronales y Líneas de Huelga	22
33. Plan Médico, Seguro de Vida, Medicinas, Atención Dental y Atención a la Vista	22
34. Fondo de Fideicomiso para Pensiones	23
35. Disposiciones Generales Aplicables a los Fondos de Fideicomiso y Procedimientos Por Infracciones.	23
36. Ausencia por Enfermedad	24
37. Ausencia Sindical	25
38. Ausencia por Luto	25
39. Diversidad Étnica	25
40. Protección a los Inmigrantes	26
41. Respeto y Dignidad	27
42. Comité Obrero-Patronal	27
43. Clausula General de Salvedad	27
44. Duración de Acuerdo	28
Anexo "A" Sueldos y Clasificaciones	29
Anexo "B" Póliza de Asistencia	30

ACUERDO

YEE YUEN LAUNDRY & CLEANERS, INC.

1ero de Septiembre, 2021 – 31 de Agosto del 2024

YEE YUEN LAUNDRY & CLEANERS, INC., una corporación empresarial en California, exclusivamente para su planta localizada en 2575 South Normandie Avenue, Los Ángeles, California 90007, en adelante denominado “el patrón” o “la empresa” o “la compañía” o “el empleador”, por una parte, y, por otra, el Sindicato Local 52 de Trabajadores Unidos, Consejo Directivo Regional de Estados del Oeste (Workers United, WSRJB LOCAL 52) en adelante denominado como “el sindicato” o “la organización sindical” o “la unión sindical”, según lo estipulado por la Ley Nacional de Relaciones Laborales —en adelante denominada como “la Ley”—, acuerdan lo que a continuación se indica para los siguientes Empleados contratados por el patrón en la dirección arriba mencionada:

“Todos los Empleados de Producción, excluyendo a los ingenieros, mecánicos, Empleados oficinistas y administrativos, representantes de servicios, vendedores, guardias, profesionistas y supervisores tal como están definidos por la Ley.”

1. LIMITACIÓN

- 1.1 Nada de lo contenido en este Artículo deberá ser interpretado de modo que otorgue cualquier otro derecho o beneficio que no se le haya dado al sindicato ni a los Empleados a través de las cláusulas expresas y específicas contenidas en este Contrato.

2. ESTABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y DEDUCCIONES

- 2.1 Cada empleado, luego de cumplir treinta días (30) de contratación con el patrón, o bien a los treinta días (30) cumplidos después de que se efectuó este Contrato —lo que sea que ocurra más tarde—, deberá tener la obligación de entregar las cuotas sindicales uniformemente requeridas y las cuotas de ingreso sindical como condición de empleo.
- 2.2 El patrón deberá deducir de los sueldos de cada empleado que entregue al patrón una autorización firmada, las cuotas periódicas sindicales y las cuotas de ingreso uniformemente requeridas de conformidad con los términos de la dicha autorización, y remitirlas al secretario tesorero del Sindicato Local No. 52, a más tardar en el décimo día (10mo.) del mes en que se hacen las deducciones. La entrega de dichas deducciones deberá hacerse cada mes, junto con una lista de los Empleados y la cantidad deducida a cada uno de ellos.
- 2.3 Cuando un empleado no esté cumpliendo con los términos de la Sección 2.2 de este Contrato, el patrón estará obligado a despedir a dicho empleado sólo a solicitud expresa y por escrito del sindicato al patrón. Antes del despido efectivo del empleado, el dicho empleado recibirá un período de gracia de no menos de una semana (1) dentro del cual pueda cumplir con los términos

de la Sección 2.2. Si el empleado cumple con los términos de la Sección 2.2 durante este período de gracia, la solicitud del sindicato de despedirlo deberá quedar anulada.

3. INDEMNIZACIÓN

- 3.1 El sindicato deberá indemnizar al patrón y mantenerlo al margen de todo perjuicio contra cualquiera y cada uno de los reclamos, demandas o procesos legales o cualquier otra forma de responsabilización que deba surgir de, o por cualquier acción tomada o no tomada por el patrón, a fin de cumplir con la regla de deducción o con las reglas sobre estabilidad del sindicato contenidas en este Contrato; específicamente en la Sección 2.1 arriba establecida.

4. DESPIDO

- 4.1 Queda entendido y acordado que el derecho de sancionar disciplinariamente o despedir justificadamente, falta grave, o conforme lo establece en este Acuerdo deberá permanecer siendo a criterio del patrón.
- 4.2 Salvo lo dispuesto en este documento, ningún Empleado será despedido sin antes recibir un aviso de advertencia por escrito seguido de por una advertencia final por escrito. La acción disciplinaria progresiva se mantendrá por separado en dos (2) categorías de la siguiente manera: 1) ausentismo / tardanzas y 2) todas las demás violaciones. En cada categoría, si no se produce un delito en los doce (12) meses posteriores al aviso de advertencia y / o al aviso de advertencia final, el aviso se declarará nulo y sin efecto. Todos los avisos de advertencias actuales se eliminarán del archivo después de doce (12) meses, siempre que no haya ocurrido ninguna otra falta.
- 4.3 A pesar de esto, para los casos de grave falta de conducta no se requerirá ninguna llamada de atención o suspensión disciplinaria. Una grave falta de conducta consiste, aunque no exclusivamente en lo siguiente: robo, fraude, violación deliberada de las reglas de la empresa anunciadas; traer, vender o usar drogas ilegales y/o alcohol en la planta o en la propiedad de la empresa, insubordinación, falsificando o modificando intencionalmente los datos producidos por el sistema de software de producción o iniciar una pelea. La grave falta de conducta deberá constituir causa justificada de despido sin remedio. Ninguna Junta de Quejas o árbitro deberá tener el derecho o la facultad de cambiar o de impugnar la correspondencia de la dimensión del castigo aplicada por el patrón como resultado de una grave falta de conducta.
- 4.4 Un empleado nuevo puede ser despedido o sancionado disciplinariamente sin causa o aviso durante sus primeros noventa (90) días naturales de contratación. Dicho período se extenderá por cualquier permiso de ausencia tomado de más de tres (3) días durante este período, excepto que en el caso de un permiso de ausencia debido a una lesión relacionada con el trabajo, dicho período se extenderá por cualquier permiso de más de catorce (14) días durante este período.
- 4.5 Cuando se dé un aviso de advertencia y hay un delegado sindical en la planta, el delegado debe estar presente cuando la notificación se da al empleado. Si no hay Shop Steward en la planta, la

reunión disciplinaria se pospondrá. Deberá enviarse al sindicato una copia del aviso de llamada de atención y aviso dentro de cinco (5) días de la fecha en que se entrega el aviso al empleado, o se considerará nulo y sin efecto..

5. JURISDICCIÓN

- 5.1 La palabra "empleado" en este Acuerdo abarca femenino y masculino incluyendo tanto a los trabajadores como a las trabajadoras de Producción, pero excluyendo a cualquier individuo empleado(a) como supervisor(a).
- 5.2 El término "supervisor" significa cualquier individuo que tenga la autoridad, en el interés del empleador, para contratar, transferir, suspender, descansar, llamar de regreso, promover, despedir, asignar, compensar, o disciplinar a otros Empleados, o con responsabilidad para dirigirlos, o para ajustar sus quejas, o efectivamente para recomendar tal acción, si en relación con lo anterior el ejercicio de dicha autoridad no es de naturaleza meramente rutinario o administrativo, sino que requiere el uso de juicio independiente. Un(a) supervisor(a) no deberá desplazar a un(a) empleado(a) permanente excepto cuando sea necesario.
- 5.3 Ningún acuerdo individual con ningún empleado deberá reemplazar ninguna de las estipulaciones de este Contrato, excepto si así lo aprueba el sindicato.

6. CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS PREEXISTENTES

- 6.1 Ningún empleado deberá sufrir, por efectos de este Contrato, una reducción en sus tarifas de salario, o la pérdida de ningún beneficio o condiciones laborales más altos o más favorables que los que hubiera contenidos aquí, si es que tales condiciones existían antes de la ejecución inicial de este Acuerdo efectuada por el patrón o por su representante, excepto si tal beneficio es específicamente modificado por este Contrato.

7. HIGIENE, SEGURIDAD, VENTILACIÓN

- 7.1 Deberá mantenerse un botiquín de primeros auxilios a la mano en todo momento, completamente equipado, para uso de los Empleados.
- 7.2 General. El patrón deberá tomar todas las medidas justificadas para garantizar la seguridad y la salud de sus Empleados durante sus horas de trabajo. El sindicato acuerda cooperar con el patrón para garantizar que todos los supervisores y los Empleados cumplan con dichas reglas, regulaciones y prácticas justificables que sean necesarias para proporcionar condiciones laborales a salvo de peligros, higiénicas y saludables.
- 7.3 Tanto el sindicato como el patrón reconocen que hay obligaciones específicas bajo las normas o

lineamientos federales, estatales y locales, incluyendo aquéllas que atienden los peligros de elementos comunicantes y comunicaciones, sistemas de apagado y etiquetado, e infecciones sanguíneas.

- 7.4 Los Empleados deberán recibir la información aplicable sobre seguridad y salud.
- 7.5 Protección contra la tensión por calor. El patrón deberá proporcionar una cantidad adecuada de bebederos de agua potable o botellas con agua fresca y vasos limpios para permitir que los Empleados tengan fácil acceso al líquido frecuentemente. El patrón deberá tomar todas las medidas razonables para reducir la exposición al calor, y tomará en consideración cualquier recomendación proporcionada por el Comité de Seguridad y Salud.
- 7.6 Sanitarios: Los baños deberán contener una iluminación adecuada y espejos, y deberán estar equipados con todas las necesidades. Estos excusados serán limpiados diario y se mantendrá un registro.
- 7.7 Los baños se mantendrán despejados de objetos amontonados y se conservarán en condiciones higiénicas. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, las horas para comer y los períodos de descanso, excepto si se necesita cerrarlos temporalmente para reparación, limpieza o remodelación. Los lavamanos estarán dispuestos de modo accesible a los Empleados.
- 7.8 Protección contra agentes infecciosos de transmisión sanguínea y aerosol:
- A. Equipo de protección. Para los Empleados con exposición ocupacional potencial, tal como el contacto con la piel, con sangre o con otros materiales potencialmente infecciosos, el patrón deberá proporcionar el equipo de protección personal apropiado. El equipo de protección personal se considerará como “apropiado” solamente si no permite que la sangre u otros materiales potencialmente infecciosos traspasen o alcancen a tocar la ropa de los Empleados, la piel, los ojos o la cara, bajo condiciones normales de uso. El patrón deberá reparar o sustituir el equipo de protección personal tanto como sea necesario para mantener su eficacia, sin costo alguno para el empleado, excepto en casos de daño intencional o negligencia. Los guantes desechables (de un solo uso), tales como guantes de cirugía o análisis deberán ser reemplazados tan pronto como sea práctico cuando se contaminen o tan pronto como sea posible si se rasgan o se agujerean o cuando su capacidad de funcionar como barrera de protección esté en riesgo.
 - B. Vacunas. El patrón deberá ofrecer la serie de vacunas contra la hepatitis B a todos los Empleados con una exposición ocupacional potencial a la sangre, dentro de diez días laborales (10) a partir de que inicialmente son asignados, excepto si el empleado ha recibido antes la serie completa de vacunas contra la hepatitis B, o si el análisis de anticuerpos ha revelado que es inmune, o si la vacuna está contraindicada por razones

médicas.

- C. Emergencias de salud pública: En el caso de que una agencia gubernamental local, estatal o nacional relevante declare una emergencia de salud pública, el Empleador seguirá las pautas y regulaciones aplicables emitidas por el gobierno y se reunirá a petición, y discutirá con el Sindicato sobre posibles medidas de seguridad mejoradas.

- 7.9 Comité Conjunto de Seguridad y Salud. El patrón y el sindicato establecerán un Comité Conjunto de Seguridad y Salud (en adelante denominado como “el Comité”), el cual estará compuesto por un máximo de tres (3) miembros de la organización sindical y un máximo de tres (3) miembros de la gerencia seleccionados de mutuo acuerdo. El Comité deberá estar organizado para brindar asistencia para identificar y eliminar los peligros potenciales en toda la planta. El gerente general o su designado coordinará las reuniones del Comité; establecerá una agenda elaborada con la aportación de los miembros; asistirá con recursos y auxilio técnico, y vigilará de cerca toda la documentación, incluyendo las relatorías (minutas) de las reuniones, de las actividades y de las recomendaciones del comité, para garantizar que se está aplicando lo apropiado, que hay resolución eficaz y cumplimiento con las leyes, las regulaciones, las disposiciones de códigos, las políticas y/o los procedimientos aplicables. Este Comité se reunirá por lo menos una vez trimestral y hará un recorrido trimestralmente por la planta para cuestiones de seguridad, cualquier miembro del Comité puede pedir que se lleve a cabo la reunión más frecuente (no más de uno por mes) para abordar las cuestiones urgentes. Además, los miembros del Comité deberán familiarizarse con los procesos de producción y las condiciones de trabajo, y harán recomendaciones a la gerencia para mejorar la seguridad y la salud en el centro de trabajo. El patrón tomará en consideración todas las recomendaciones del Comité de buena fe. Los miembros del Comité de Seguridad deben demostrar conciencia y compromiso con la seguridad en el lugar de trabajo. Los miembros del comité recibirán capacitaciones de seguridad relacionadas con la seguridad general de la planta. Los miembros de la unidad de negociación pueden ser removidos del comité por no cumplir con las prácticas seguras o subestimar la seguridad en el lugar de trabajo.
- 7.10 Capacitación sobre seguridad y salud. El patrón deberá brindar sesiones de capacitación sobre seguridad y salud en el empleo tal como lo exigen las regulaciones federales, estatales y locales. Dicho entrenamiento deberá tener lugar en intervalos que cumplan con la regulación o la norma aplicables.
- 7.11 Deberá ser la obligación de todos los Empleados ponerse y/o utilizar el equipo de protección adecuado que se establece por medio del presente cuando hay un requerimiento legítimo de salud y seguridad de que se pongan dicho equipo, y siempre y cuando no haya una razón médica legítima para que el Empleado no pueda ponerse o utilizar dicho equipo.

8. UNIFORMES

- 8.1 El patrón deberá proporcionar y lavar sin costo alguno para el empleado cualquier uniforme o ropa de uso designado por él para que lo usen los Empleados durante sus horas en servicio. Cuando sea necesario, el patrón proporcionará guantes, mascarillas y otra ropa de protección a los Empleados que manejan materiales sucios de hospitales, sanitarios, enfermerías, asilos e instituciones similares. Cuando sea necesario, el patrón proporcionará botas a los Empleados en el Departamento de Sala de Lavado.
- 8.2 Los Empleados que se aparten de su empleo deberán regresar todos los uniformes y/o demás propiedad del patrón que está en su custodia, o hacer que el valor justificable de los mismos les sea deducido de su pago.

9. REGLAS DE TRABAJO

- 9.1 Las reglas y regulaciones para la conducción del negocio tal como el patrón las considere necesarias y apropiadas, las cuales no estén en conflicto con los términos expuestos y la intención de este Acuerdo, deberán ser observadas por todos los Empleados.
- 9.2 Las nuevas reglas y/o los cambios en las reglas existentes no deberán entrar en vigor sino hasta siete días (7) después de que fueron anunciadas, con copia enviada al sindicato. Dichas reglas y regulaciones deberán anunciarlas el patrón en un lugar ampliamente visible, o bien pueden ser publicadas para los Empleados en forma de manual.

10. GERENCIA

- 10.1 El patrón deberá conservar y mantener el derecho total y exclusivo de manejar sus operaciones y dirigir a su personal, excepto por como expresamente lo limiten las obligaciones específicas del patrón establecidas en este Contrato. Entre dichos derechos y poderes que se le reservan, se incluyen —aunque no exclusivamente— los siguientes: contratar, ascender de puesto, bajar de puesto, transferir, cesar temporalmente y recontratar; asignar y reasignar a empleados sus deberes, horas de trabajo y turnos; mantener el buen orden y la eficiencia; despedir, suspender y aplicar sanciones disciplinarias justificadamente a sus Empleados; establecer reglas y regulaciones que no estén en conflicto con este Contrato y que rijan la conducta de los Empleados relacionado con el lugar de trabajo para determinar el tamaño y la composición del personal; de determinar, mantener, cambiar, revisar o discontinuar los tipos de operaciones, así como los métodos, los procesos, los materiales y el equipo a ser empleado; de discontinuar transferir o reubicar toda o parte de esta operación (sujeto a negociación sobre los efectos de tales decisiones); de rentar, vender o disponer de alguna otra forma toda su planta o cualquier parte de ella y de su equipo, y de aumentar o de disminuir la operación.
- 10.2 La anterior enumeración de los derechos de la gerencia no deberá considerar que incluye la

totalidad de éstas, sino que meramente indicará el tipo de derechos que le pertenecerán y que serán inherentes al manejo de la empresa. Ni el hecho de que la empresa no ejerza cualquiera de los derechos o facultades que se le reservan, como si ejerce cualquiera de ellos en una manera particular, ello no constituirá una renuncia a dicho derecho o un precedente legal que restrinja la aplicabilidad a criterio de la gerencia en cualquier forma.

11. TABLERO DE ANUNCIOS

- 11.1 El patrón deberá proporcionar un tablero de anuncios por separado para el uso del sindicato a fin de anunciar notificaciones oficiales. El tablero de anuncios deberá medir por lo menos dos pies (2) por tres (3) y deberá estar colocado en un lugar ampliamente visible y tan cerca del reloj medidor como sea práctico.

12. DONACIONES DE LOS EMPLEADOS

- 12.1 Las donaciones o las contribuciones de caridad de los Empleados deberán ser voluntarias, y tales peticiones deberán ser de mutuo acuerdo entre el patrón y el sindicato.
- 12.2 El patrón deberá deducir y transferir al tesorero de Workers United Western States Regional Joint Board, SEIU Property Service Civic Engagement Fund (PSCEF) por lo menos siete días (7) antes del siguiente período de pago programado la cantidad especificada por cada semana trabajada de los salarios de aquellos Empleados que autoricen voluntariamente hacer dichas contribuciones, en los formularios proporcionados efecto por Workers United, Western States Regional Joint Board. Estas transferencias deberán ocurrir a más tardar el día quince (15) del siguiente mes, y deberán ir acompañadas de una lista de los nombres de aquellos Empleados a los que se les han hecho tales deducciones, y con la cantidad deducida a cada Empleado.
- 12.3 El patrón acuerda hacer deducciones voluntarias de la nómina salarial de los afiliados sindicales que participen en el sistema de crédito sindical patrocinado por el Consejo Directivo Regional de los Estados del Oeste (WSRJB). La empresa acuerda que deducirá y enviará a los diversos planes aquel dinero que los trabajadores afiliados sindicales hayan autorizado por escrito que se les deduzca, permitiéndose que hagan un cambio durante la vigencia del contrato para su participación en el plan.
- 12.4 El Empleador continuará reconociendo la membresía sindical, la deducción de cuotas y las autorizaciones de contribución PAC / PSCEF presentadas al Sindicato en formularios de solicitud de membresía por escrito, también cuando la Compañía hace la transición a la incorporación electrónica, pueden aceptar formularios a través de llamadas telefónicas grabadas electrónicamente, autorización de deducción en línea o por cualquier otro medio de indicación del acuerdo permitido por las leyes estatales y federales. 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 PAC / PSCEF han sido autorizadas por el empleado solo en caso de que surja una pregunta sobre el estado de membresía de un empleado.

13. INSPECCIÓN DE LOS INFORMES

- 13.1 En caso de que surja una controversia respecto a salarios, horas u otro tipo de compensación al empleado, el patrón someterá el informe original y todos los demás informes del caso en controversia —incluyendo una lista de los Empleados— a un representante autorizado del sindicato para su verificación durante horas de trabajo de la empresa, en las instalaciones del patrón, dentro de cinco días (5) después de haber recibido la solicitud, si es que la dicha controversia no ha sido resuelta.

14. VISITAS

- 14.1 Los representantes autorizados del sindicato deberán tener acceso a las instalaciones del patrón para tramitar los asuntos necesarios del sindicato, siempre y cuando el acceso sea en cumplimiento con las reglas de la empresa, y siempre y cuando dichas reglas no interfieran ni obstaculicen al representante sindical en su procesamiento de los asuntos sindicales. Queda acordado que los representantes realizarán sus actividades durante horas normales de trabajo de manera que no entren en conflicto con las operaciones normales del comercio del patrón. Los representantes deben reportarse ante la gerencia en persona antes de cualquier visita.

15. SUCESORES

- 15.1 En caso de que el patrón venda, asigne, o de alguna otra forma traspase la planta, deberá hacer un esfuerzo de buena fe para hacer que el comprador o asignado o destinatario del traspaso adopte este Contrato.

16. HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

- 16.1 El tiempo de trabajo normal continuo a la semana deberá ser de seis días (6), de lunes a sábado.
- 16.2 El patrón, a su exclusivo criterio, puede establecer semanas de trabajo de cuatro días (4) o de cinco (5), dando aviso con dos semanas de anticipación al sindicato y a los Empleados. En el caso de que el Empleador desee iniciar una semana laboral de cuatro (4) días, diez (10) horas por día, en todo o en un segmento de la operación del Empleador, el Empleador discutirá el problema con los empleados afectados y determinará su opinión con respecto a tal horarios de trabajo mediante una votación secreta de conformidad con la ley estatal. El Empleador notificará al Sindicato los resultados de la elección.
- 16.3 Deberá pagarse una y media veces (1 ½) por el tiempo trabajado que rebase las ocho horas (8) al día, o que rebase las cuarenta (40) horas a la semana, o en el sexto día (6º) de la semana, o por el trabajo realizado en domingo. Pero si un empleado falta a trabajar en los primeros cinco días (5) de la semana, se le pagará la tarifa normal de tiempo continuo por todas las horas trabajadas en el sexto (6º) día. No obstante lo cual, si cualquiera de dichos Empleados trabaja más de cuarenta horas (40) en esos seis días (6), entonces todo el trabajo que rebase las cuarenta horas (40) se pagará a una y media veces (1 ½).
- 16.4 Excepto en casos de emergencia, a los Empleados se les dará aviso antes de la 1:00 p.m. de que

tienen obligación de trabajar después de su hora normal de salida.

- 16.5 A todos los Empleados se les exigirá tomar no menos de media hora (1/2) y no más de una hora (1) para comer. Ningún empleado tendrá obligación de trabajar más de cinco horas consecutivas (5) sin un tiempo para comer.
- 16.6 Los Empleados que trabajen en días feriados deberán recibir pago a tiempo y medio (1 ½) por todas las horas trabajadas (con cuatro horas [4] garantizadas), y pago de ocho (8) horas en el día festivo, a la tarifa de la clasificación del empleado.
- 16.7 Los acuerdos para las tarifas de pago de horas extras aquí contenidas no deben interpretarse de manera que exigieran una duplicación del pago de horas extras por la misma cantidad de horas de trabajo, y por tanto las horas extras al día no deberán ser duplicadas a la semana.
- 16.8 El trabajo de los sábados contará con el siguiente proceso: 1) voluntarios por clasificación de trabajo. Si hay más empleados en la clasificación voluntarios que los necesarios, los empleados serán seleccionados por antigüedad en la clasificación. Los empleados de fuera de la clasificación pueden ser voluntarios (siempre que tengan la habilidad y la capacidad para realizar el trabajo) pero no tendrán prioridad sobre los voluntarios en la clasificación. Si aún se requieren trabajadores adicionales en una clasificación de trabajo según lo determine la Compañía, entonces; 2) Los empleados serán elegidos por clasificación laboral por antigüedad inversa utilizando la antigüedad según la fecha de contratación. Los empleados pueden aceptar voluntariamente trabajar firmando una lista de registro de horas extras con el número de empleados necesarios por clasificación que se publicará el viernes al mediodía. El proceso anterior no se requerirá si todos los empleados en una clasificación o la planta están obligados a trabajar el sábado.

17. REGISTROS DE TIEMPO

- 17.1 Los registros de tiempo, relojes u otros implementos de registro, serán conservados por el patrón para todos los Empleados, mostrando a qué horas empieza y termina el empleo cada día, el total de las horas trabajadas durante el día, y el total de horas por el período de pago.
- 17.2 Los relojes registradores del tiempo utilizados para determinar la cantidad de pago deberán guardarse en los expedientes durante la cantidad de años que exijan las leyes federales y estatales o por lo menos cuatro (4) años.
- 17.3 El patrón debe mantener expedientes completos y exactos de los permisos de ausencia por enfermedades y otras ausencias.

18. PAGO POR PRESENTARSE

- 18.1 Todos los Empleados permanentes y de medio tiempo a los que se les ordene trabajar cualquier

día y que se presenten a trabajar ese día deberán recibir pago por no menos de cuatro horas (4) a la tarifa promedio de pago por hora por ese día, excepto por como en adelante aquí se establece debido un caso de descompostura, Sección 27.

- 18.2 Aquel empleado que se presente a trabajar en un día normal de trabajo y al que oficialmente el patrón no le haya informado oficialmente que no se presente ese día en particular, se considerará que “se le ordenó trabajar”.

19. SEMANA DE TRABAJO GARANTIZADA

- 19.1 Los Empleados permanentes deberán tener garantizado un mínimo de treinta y ocho (38) horas de trabajo, a la tarifa de clasificación del empleado, por semana, excepto por como lo estipula la Sección 27 respecto a casos de descompostura.
- 19.2 Cualquier patrón que solicite a un empleado permanente que tome voluntariamente tiempo libre deberá estar obligado a pagar el ajuste en tales casos por las horas no trabajadas de modo que cumplan la garantía de las treinta y ocho horas (38).
- 19.3 En cualquier situación fuera del control del patrón, como por ejemplo —aunque no exclusivamente—: un desastre natural, pérdida de clientela, recorte a de combustible o de electricidad, un terremoto, huelgas u otras causas similares, el patrón puede reducir la garantía de trabajo en la semana, a no menos de treinta y dos horas (32). Antes de reducir la semana de trabajo, el patrón deberá dar aviso al sindicato con una semana de anticipación (1), excepto en casos de emergencias, en cuyo caso se puede dar aviso por teléfono. La aplicación de esta Sección deberá estar supeditada a la Sección 31 titulada “Disputas, quejas y arbitraje”.
- 19.4 Los Empleados de medio tiempo contratados tal como se estipula en la Sección 20 deberán ser cesados antes de que ocurra cualquier reducción de horas de conformidad con la anterior Sección 19.3.

20. EMPLEADOS PERMANENTES Y DE MEDIO TIEMPO

- 20.1 Hay dos tipos de Empleados: Empleados regulares son aquellos que tienen garantizadas treinta y ocho (38) horas de trabajo a la semana. En conformidad a la Sección 19 aquí mismo los Empleados que trabajen veintiséis (26) horas o menos a la semana son empleados de medio tiempo y no deberán estar cubiertos por las condiciones que establece este Contrato. Antes que el empleador busca alivio en forma de una reducción de la semana laboral garantizada en la Sección 19, todos los empleados de tiempo parcial deberán ser descansados. Los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de este Acuerdo no serán descansados, mientras el empleador tiene empleados de tiempo parcial trabajando.
- 20.2 El patrón deberá entregar al sindicato cada mes, junto con la hoja de registro de deducciones, los

nombres y empleos que tienen todos los Empleados de medio tiempo. Cualquier empleado de medio tiempo que no sea incluido en ese expediente deberá ser considerado empleado regular de tiempo completo para todos los propósitos.

- 20.3 [Intencionalmente dejado en blanco]
- 20.4 No más de un (1) empleado de medio tiempo podrá ser empleado por cada tres (3) Empleados que haya en un turno de tiempo completo.
- 20.5 Nada de lo contenido en las anteriores cláusulas deberá impedir al patrón establecer un turno de medio tiempo cuando no hay suficiente volumen de trabajo para cumplir con la semana de trabajo garantizada.

21. DÍAS FERIADOS

- 21.1 El patrón acuerda que deberán ser observados los siguientes días como días feriados con goce de sueldo:
 - 1. DÍA DE AÑO NUEVO
 - 2. DÍA DEL SOLDADO CAÍDO (“MEMORIAL”)
 - 3. DÍA DE LA INDEPENDENCIA
 - 4. DÍA DEL TRABAJO
 - 5. DÍA DE ACCIÓN DE GRACIAS
 - 6. DÍA DE NAVIDAD
 - 7. DÍA DE ANIVERSARIO DE CONTRATACIÓN DEL EMPLEADO
- 21.2 El empleado deberá tener derecho a un día feriado por el aniversario de su contratación. Tal día puede ser tomado como un día festivo flotante en los doce meses siguientes al día de aniversario; sin embargo, siempre que el Empleado deberá hacer una solicitud de dicho día festivo al menos treinta (30) días antes del día festivo flotante y siempre que la fecha es aceptable por el Empleador. La solicitud del día real de aniversario no será negada irrazonablemente. El pago del día del aniversario no se acumulará y se pagará si no se toma el próximo día del aniversario.
- 21.3 Los Empleados deberán recibir pago por el tiempo no trabajado en cualquiera de los días feriados arriba mencionados a ocho horas (8) la tarifa de la clasificación en la que está el empleado de acuerdo con la Sección 21.7. Si ninguna hora es trabajada, no se requiere hacer ningún pago por día feriado. Cualquier empleado con permiso de ausencia o despido no es elegible para el pago de vacaciones o bonos de vacaciones. Sin embargo, si el empleado está de vacaciones, puede recibir un día adicional libre con goce de sueldo o el pago por un día según se decida a exclusivo criterio del patrón.
- 21.4 **BONIFICACIÓN DE DÍA FERIADO:** A todos los Empleados que son elegibles deberá pagárseles un bono de día feriado de la siguiente manera: Ocho horas (8) multiplicadas por la tarifa de clasificación de cada empleado elegible, incluido en la nómina de pago salarial durante la tercera semana de febrero para el Día del Presidente.

- 21.5 Cuando un día festivo cae fuera del día regular del empleado tal día festivo deberá ser pagado a ocho (8) horas a la tasa de clasificación del Empleado. Los empleados en las vacaciones se pagarán como se establece en la Sección 21.3.
- 21.6 Si el patrón declara que no se trabaje el viernes anterior a un sábado de feriado, el empleador deberá pagarles a los Empleados por ese día con base en la Sección 21.3.
- 21.7 Empleados no tendrán derecho a pago de días festivos si están voluntariamente ausentes por cualquier razón durante la semana que el día festivo ocurre, o dicha ausencia no está justificada por escrito por el empleador. Por consiguiente, para ser elegible para pago de día festivo un empleado debe trabajar todos los días programados para la semana en que ocurre el día festivo, a menos que tal tiempo ha sido pre-aprobado por el empleador como vacaciones autorizadas, día de enfermedad, jurado o día por ausencia de funeral.
- 21.8 Cuando cualquiera de los feriados arriba nombrados caiga en domingo, el día feriado deberá observarse en lunes.
- 21.9 Los empleados deberán trabajar treinta días laborales (30) para calificar para el pago de un día feriado.
- 21.10 Los Empleados no deberán ser obligados a trabajar el Día de Navidad o el Día de Año Nuevo. Sin embargo, la compañía puede solicitar voluntarios para cualquiera de los dos días (Navidad o Año Nuevo) si el negocio requiere que el trabajo sea completado en cualquiera de esos días. Si el Empleador no consigue un 65% de los voluntarios necesarios por departamento y/o clasificación, para Navidad, 75% de los voluntarios necesarios por departamento y/o clasificación, para Año Nuevo. El Empleador puede poner horas extras obligatorias por orden inverso de antigüedad por departamento y/o clasificación.

22. VACACIONES

- 22.1 El empleado deberá recibir derecho a vacaciones de conformidad con la siguiente escala:
- A. Al completar un año (1) de servicio continuo con el patrón, el empleado recibirá una semana (1) de vacaciones con goce de sueldo.
 - B. Al completar tres años (3) de servicio continuo con el patrón, el empleado recibirá dos semanas (2) de vacaciones con goce de sueldo.
 - C. Al completar siete años (7) de servicio continuo con el patrón, el empleado tres semanas (3) de vacaciones con goce de sueldo.
 - D. Al completar catorce años (14) de servicio continuo con el patrón, el empleado recibirá cuatro semanas (4) de vacaciones con goce de sueldo.

- 22.2 A los Empleados se les pagará por sus vacaciones ganadas el último día de pago normal antes del período de vacaciones. Los Empleados permanentes de tiempo completo deberán recibir pago de vacaciones basado en cuarenta horas (40) multiplicadas por su tarifa regular de clasificación al momento de tomar tiempo de vacaciones.
- 22.3 El patrón deberá anunciar una lista de vacaciones durante el mes de Octubre, y los Empleados deberán seleccionar sus vacaciones por orden de antigüedad más tardar al final de la segunda semana de noviembre, la compañía responderá y publicará el calendario de vacaciones antes del 1 de diciembre. Si un empleado no hace la selección tal como aquí se establece, debe darle aviso al patrón con sesenta (60) días de anticipación antes de la fecha efectiva de sus vacaciones. Sin embargo, los Empleados que hagan su selección en octubre y noviembre deberán tener la preferencia independientemente de su antigüedad. Todas las vacaciones enviadas son finales y no se pueden cambiar ni cambiar con otro empleado. Una (1) vez al año, aquellos empleados que viajan fuera del país para sus vacaciones en avión, tren o autobús, y que proporcionan una verificación adecuada puede solicitar el sábado antes de su semana de vacaciones sin pago.
- 22.4 No se concederá pago en lugar de vacaciones sin acuerdo mutuo entre el patrón y el empleado.
- 22.5 Al venderse o traspasarse la propiedad de cualquier planta, o al disolverse el negocio, el vendedor deberá pagarles a todos los Empleados el pago de vacaciones por todos los meses trabajados antes de la venta por la cual no se les han dado vacaciones.
- 22.6 En caso de que la contratación se dé por terminada, ver la “Tabla de Pago de Vacaciones en Caso de Finalización de Contratación”.

23. ENFERMEDAD Y PERMISO DE AUSENCIA

- 23.1 El empleado no deberá perder su antigüedad si se ausenta debido a una enfermedad o accidente por períodos más cortos de los que se muestran a continuación:
- A.) Después de seis meses (6) de servicio continuo: veinte (20) días laborales.
 - B.) Después de un (1) año de servicio continuo: noventa (90) días laborales.
 - C.) Después de cinco (5) años de servicio continuo: ciento veinte (120) días laborales.
 - D.) Después de quince (15) años de servicio continuo: ciento cincuenta (150) días laborales
 - E.) Después de veinte (20) años de servicio continuo: ciento ochenta (180) días laborales.
- 23.2 No se acumulará nada de vacaciones para ningún empleado después de que se ausente quince días (15) consecutivos.

- 23.3 No podrá acumularse tiempo de ausencia por enfermedad y/o permiso de ausencia y/o licencia por maternidad. Independientemente del año que cumpla de contratación, esa ausencia no deberá ser extendida por períodos más allá de los que quedan anteriormente indicados, excepto si la ausencia es extendida por la ley estatal o federal.
- 23.4 Se otorgará un (1) permiso de aniversario de hasta 15 días laborales sin pago a los Empleados que hayan estado Empleados por este empleador por un año o más y quienes pueden comprobar legítimamente y de buena fe las razones, tales, pero no limitadas a: enfermedad crítica, fallecimiento de un familiar cercano, comparecencia judicial documentada, citación para comparecer por dar servicio cívico de jurado. No se otorgará permisos conjuntamente con vacaciones a menos que un empleado notifique a su empleador tan pronto como le sea posible y pueda comprobar de buena fe que de hecho hubo una emergencia la cual requiere su presencia. Cualquier persona que viole este artículo puede ser despedida inmediatamente, suspendida o disciplinada de alguna manera.
- 23.5 El empleado que falte debido a un accidente y/o enfermedad industrial deberá conservar su anterior antigüedad y tener derecho a ser recontratado en apego a la ley federal y estatal y a decisiones que se tomen en tribunales.
- 23.6 La incapacitación causada o en la que influye el embarazo, interrupción del embarazo involuntaria, aborto, nacimiento de un hijo y recuperación del parto, es considerada una incapacitación temporal para todos los propósitos relacionados con el trabajo, y deberá ser tratada como enfermedad o accidente de conformidad con la anterior Sección 23.1.

24. ANTIGÜEDAD

- 24.1 La antigüedad deberá estar basada en el tiempo de contratación continua del empleado en Yee Yuen Laundry & Cleaners, Inc. 2575 South Normandie Ave., Los Ángeles, California 90007. La reducción de las fuerzas de trabajo, llamar para regresar a trabajar, y la asignación a un cambio a tiempo parcial y la asignación de tiempo extra donde el conocimiento, la destreza, la eficiencia y la condición física son iguales a exclusiva discreción de la administración, a continuación, la antigüedad registrará, sujeto al procedimiento de queja si la Unión puede mostrar un abuso de discreción.
- 24.2 El empleado deberá perder su antigüedad en los siguientes casos:
- A. Que sea despedido justificadamente.
 - B. Que renuncie.
 - C. Que no sea recontratado dentro de un plazo de ciento ochenta días (180) después de un cese laboral.
 - D. Que esté ausente más de los días laborales tal como está desglosado en la Sección 23.1;
 - E. Que no se presente a trabajar dentro de un plazo de tres (3) días después de haber sido

llamado de vuelta al trabajo después de haber sido cesado. Sin embargo, si un empleado no se presenta debido a legítimas razones, tales como una grave enfermedad o por dar servicio como jurado, deberá permanecer en la lista de antigüedad y será el siguiente empleado en ser llamado de vuelta si cumple con los requerimientos de la anterior Sección 24.2, inciso C aquí arriba.

F. O bien, que este ausente del trabajo durante un (1) día laboral sin notificárselo al patrón. No obstante, esta cláusula no deberá aplicarse si el empleado puede probar que no pudo comunicar su ausencia al patrón. Los empleados no perderán la antigüedad si tiene una razón legítima.

24.3 En todos los casos de cese de labores y llamada de vuelta al trabajo, la antigüedad deberá regir, siempre y cuando el empleado con mayor antigüedad cumpla las calificaciones para realizar el trabajo.

24.4 Transferencias. Un empleado que desee una transferencia a una vacante específica de empleo (excluyendo a “lead person”, quienes son designados a criterio exclusivo del Empleador), deberá indicar su deseo en un formulario proporcionado por el Empleador. Deberán entregarse copias del formulario al sindicato y al empleado. Las solicitudes de transferirse deberán permanecer siendo válidas seis meses (6) y sólo para un empleo específico. Se dará preferencia respecto a vacantes de empleo a los Empleados que tienen en los archivos sus solicitudes de ser transferidos, y será por orden de antigüedad, siempre que el empleado cumpla con las calificaciones para el puesto o que pueda cumplir —a exclusivo y único criterio del patrón— dentro de diez (10) días laborales después de ser transferido. Los Empleados que no califiquen retornarán a su antiguo puesto o a uno similar si su anterior puesto no está disponible. Las vacantes creadas por esta transferencia pueden ser ocupadas siguiendo lo estipulado por esta Sección o por un nuevo empleado, según lo decida el patrón a su exclusivo criterio. Los Empleados que se transfieren mediante este proceso no podrán transferirse otra vez durante un período de un año (1), a menos que el patrón decida a su único y exclusivo criterio aprobar dicha nueva transferencia. No obstante, sólo deberá haber dos (2) tales transferencias por cada treinta (30) días laborales y no habrá transferencias de un turno a otro debido a antigüedad excepto si el Empleador aprueba dicha transferencia.

24.5 Si empleados son despedidos debido a una emergencia pública declarada por la Ciudad o el Condado de Los Ángeles o el gobierno estatal o federal por más de seis (6) meses continuos, se extenderá por otros seis (6) meses continuos, vencimiento en el cual las partes se reunirán y conferirán una extensión de antigüedad y derechos de retiro.

25. DELEGADOS

25.1 El sindicato puede seleccionar, dependiendo del tamaño de la planta, a una cantidad de Empleados, pero que no exceda de dos (2) por cada turno, para que sean representantes debidamente acreditados en la planta, que serán conocidos como “delegados de plantel” o

“representantes de plantel” (“stewards”), dando al patrón una notificación por escrito con los nombres de los delegados. Los Delegados no serán discriminados en sus términos de empleo por parte de la Compañía debido a actividades en nombre de la Unión que de otra manera cumplen con las reglas de trabajo de la Compañía y este Acuerdo.

- 25.2 Como parte de la "Orientación para nuevos empleados" de la compañía, el nuevo empleado será presentado al Delegado de Unión presente en las instalaciones ese día.

26. PERÍODOS DE DESCANSO

- 26.1 El patrón deberá autorizar y permitir a todos los Empleados que tomen descansos, los cuales, en la medida en que sea práctico, deberán ser a la mitad de cada período de trabajo. El tiempo autorizado de descanso deberá estar basado en el total de horas trabajadas diariamente, en la cantidad de quince minutos (15) de tiempo neto de descanso durante las primeras cuatro horas (4) y de diez minutos (10) durante las siguientes cuatro horas (4) o una fracción importante de las mismas. Deberá darse un descanso de quince minutos (15) si se trabaja seis horas (6) en sábado. El período de descanso no necesita ser autorizado para los Empleados cuyo tiempo de trabajo diario total es de menos de tres horas y media (3 ½).
- 26.2 El período de descanso autorizado deberá contar como horas trabajadas por las que no habrá deducción de los salarios.

27. DESCOMPOSTURA: PERÍODOS INTERMITENTES DE INACCIÓN

- 27.1 No deberá haber períodos intermitentes de inacción durante ningún solo día (1), excepto por descomposturas. En caso de descomposturas, los Empleados deberán recibir pago durante el día en que ocurra la descompostura, a menos que se les ordene que marquen su salida. Si se les ordena que regresen a trabajar a una hora determinada y no se han completado las reparaciones, deberá pagárseles a partir del momento en que tienen orden de trabajar, hasta el momento en que el trabajo efectivo comienza. Cualquier garantía semanal de trabajo queda automáticamente reducida por el número de horas de inacción causadas por la descompostura.
- 27.2 “Descompostura” deberá definirse como la imposibilidad del patrón de operar su planta por cualquier condición fuera del control del patrón como puede ser, aunque no exclusivamente: un desastre natural, un recorte de combustible o de electricidad, falta de suministros, terremoto, descompostura del equipo, una acción del gobierno o causas similares.
- 27.3 A los Empleados obligados a quedarse en las instalaciones del patrón o a mantenerse listos al grado de que no pueden usar el tiempo para sus fines personales, deberá pagárseles por dicho tiempo a su tarifa por clasificación.
- 27.4 Los Empleados obligados a trabajar por una descompostura más allá de su hora normal de salida deberán recibir pago a su tarifa normal de tiempo continuo por hora a cambio de todas las horas

que hayan trabajado después de su hora normal de salida. No deberá pagarse una prima de turno por ninguna de las horas pasadas su hora normal de salida.

28. NO DISCRIMINACIÓN

28.1 Las partes en el presente Acuerdo acuerdan en que no habrá discriminación contra ningún empleado o cualquier solicitante de empleo por motivos de raza o color, religión, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género o expresión, características genéticas, u origen nacional, o cualquier otra clase protegida por la ley estatal o federal o regulación. Esta obligación de no discriminar incluye, pero no se limita a: La contratación, la colocación, la actualización, la transferencia o descenso de categoría; contratación, publicidad, o solicitud de empleo; Tipos de pago y otras formas de compensación; la selección para entrenamiento, descanso o terminación.

29. SALARIOS

29.1 ESCALAS: La escala de salarios va adjunta como “Escala A”.

29.2 CLASIFICACIONES DE TRABAJO: Las siguientes clasificaciones de trabajo deberán ser las únicas clasificaciones reconocidas:

- A. Jefe de Lavado,
- B. Operador de Lavado, Prensado de uniforme / alteraciones
- C. Tumbler y utilidad, encargado de pedidos, clasificador de “soil”, contadores, mantenimiento
- D. Todos los demás empleados de producción

29.3 En el caso de que la Ciudad o el Condado de Los Ángeles o el gobierno estatal o federal declaren una emergencia pública después de la fecha de vigencia de este Acuerdo, el Empleador se reunirá con el sindicato a solicitud para discutir el pago por condiciones de vida peligrosas si los empleados deben presentarse a trabajar durante la emergencia. Esto no obligará a ninguna de las partes a aceptar ninguna propuesta de prestación por condiciones de vida peligrosas.

30. PERIODO DE PRUEBA

30.1 El patrón no deberá tener la obligación de hacer ninguna contribución al Fondo de Fideicomiso para la Salud y el Bienestar durante los primeros treinta días (30) naturales. El Empleador no estará obligado a hacer ninguna contribución para el Fondo Fiduciario de Pensiones durante los primeros noventa (90) días calendario.

31. DISPUTAS, QUEJAS Y ARBITRAJE

Definición:

A) Una “queja formal” se define como un reclamo de la Unión o un empleado de que el Empleador ha violado una provisión específica de este Acuerdo. Este procedimiento de queja y arbitraje será el medio exclusivo para resolver las quejas.

Procedimiento:

Paso 1. El primer paso será que el reclamante y su supervisor intenten resolver el reclamo con la ayuda del Delegado dentro de los 10 días hábiles posteriores a la ocurrencia. Cualquier queja que no se presente al supervisor para el ajuste en el Paso 1 no puede proceder al segundo paso del procedimiento de queja.

Paso 2. Si la reunión del primer paso no resuelve la queja, se reduce por escrito y será presentada al Sindicato dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a la ocurrencia. Si la queja no se reduce por escrito dentro de los quince (15) días hábiles, se considerará nula y no se llevará a cabo ningún otro procedimiento.

Paso 3. El Representante de la Unión, el Gerente General, el Delegado de la unión y el Reclamante se reunirán e intentarán resolver la disputa dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la presentación de la queja por escrito. La Compañía tendrá diez (10) días hábiles después de la reunión del Paso 3 para presentar una respuesta por escrito al Sindicato.

Paso 4. Si el asunto no se resuelve en el tercer paso, un Oficial del Sindicato, el Representante del Sindicato, el Director de Operaciones, el Gerente General, el Delegado de la unión y el Reclamante se reunirán para intentar resolver la disputa dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la presentación de la respuesta escrita del Paso 3 de la Compañía. La Compañía tendrá diez (10) días hábiles después de la reunión del Paso 4 para presentar una respuesta por escrito al Sindicato.

Paso 5

- a. Si el asunto no se resuelve en el cuarto (4to) paso del procedimiento de queja, el Sindicato presentará una solicitud por escrito para arbitrar a la Compañía dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la respuesta por escrito del Paso 4 de la Compañía. Si el Sindicato no presenta una solicitud por escrito para arbitrar dentro de este límite de tiempo, la queja se considerará nula y sin efecto. El Sindicato y la Compañía solicitarán conjuntamente a FMCS que presente una lista de siete (7) árbitros y los nombres de tachados alternativamente hasta que quede un árbitro final.
- b. La decisión del árbitro designado será definitiva y vinculante. El árbitro no tiene ningún poder o autoridad para cambiar el contenido de este Acuerdo ni para agregar o salir de los términos de este Acuerdo. El árbitro designado solo decidirá una queja a la vez.
- c. Se acuerda que el costo del árbitro correrá a cargo de la Unión y la Compañía por igual.

32. HUELGAS, CIERRES PATRONALES Y LÍNEAS DE HUELGA

- 32.1 No deberá haber huelgas, ni cierres patronales, ni paros laborales ni reducciones concertadas del trabajo. El sindicato acuerda que apoyará totalmente al patrón en mantener las operaciones de cualquier modo. Si una línea de huelga es ocasionada por personas u organizaciones que no sean el sindicato, los Empleados pueden rehusarse a cruzar dichas vallas de huelga en la medida en que sean legales, primarias y oficial y específicamente sancionadas o aprobadas por todos los tres (3) siguientes organismos: La Federación del Trabajo del Condado de Los Ángeles, El Sindicato Internacional de Trabajadores Unidos / Workers United, y: La Junta Ejecutiva de Trabajadores Unidos / Workers United, Consejo Directivo Regional de los Estados del Oeste (Western States Regional Joint Board).

33. PLAN MÉDICO, SEGURO DE VIDA, MEDICINAS, ATENCIÓN DENTAL, Y ATENCIÓN A LA VISTA

- 33.1 Efectivo el 1 de septiembre del 2021 hasta 31 de agosto, 2023, el Empleador deberá contribuir al Fondo de Fideicomiso para la Salud y el Bienestar de los Trabajadores de Lavandería y Tintorería del Sindicato Local No. 52 (en adelante denominado como “el Fondo de Fideicomiso de Bienestar”) la suma de quinientos treinta y cinco dólares (\$535.00) al mes por cada empleado con derecho. Todos los empleados elegibles tendrán Veintinueve dólares y cincuenta centavos (\$ 29.50) deducidos mensualmente de su salario. A partir del 1ro de septiembre, 2022 y por el resto del contrato, empleados elegibles tendrán treinta y dos dólares y cincuenta centavos (\$32.50) deducidos mensualmente de su salario. Cualquier aumento en el total de las contribuciones por cada persona que requiera el Fondo de Salud y Bienestar se repartirá el 75% por el empleador y el 25% de los empleados. En caso de que la parte de la contribución del empleado incremento por \$12.00 o más por mes durante el año anterior, este Acuerdo será reabierto para negociaciones limitados exclusivamente a esta sección ya los salarios. Si el Empleador se compromete a pagar el aumento por encima de los \$ 12.00 por mes por empleado parte de la porción, el presente Acuerdo no se volverá a abrir para negociaciones.
- 33.2 El patrón deberá ser responsable del costo de toda la cobertura que se acumularía para un empleado si el Empleador deja de hacer los pagos para ese empleado tal como aquí se estipula.
- 33.3 El Patrón hará contribuciones para cada trabajador empleado o con probabilidad razonable de trabajar treinta (30) horas o más por semana por el primer día del mes siguiente a treinta (30) días de empleo. Los empleados que trabajan o se espere razonablemente que trabajar treinta (30) horas o más por semana para ser elegibles en el primer día del mes siguiente al sexagésimo día del empleado (60^º) del empleo siempre que al menos una de las contribuciones se ha hecho en nombre del empleado.
- 33.4 Si durante la vigencia de este convenio se aprobó una nueva legislación que afecta a los empleadores y los derechos de los trabajadores y las obligaciones con respecto a los planes de salud que harían de esta disposición inaplicable, dicha legislación no invalidará el contrato, sin embargo, en la oportunidad más pronto posible las partes de este acuerdo deberá volver a

negociar este término por sí solo con el fin de cumplir con dicha legislación.

34. FONDO DE FIDEICOMISO PARA PENSIONES

El Empleador contribuirá al Fondo Nacional de Retiro (el "Fondo") una suma mensual por empleado elegible de la siguiente manera:

Actual:	\$72.81
6/1/22	\$76.03
6/1/23	\$79.41
6/1/24	\$82.94

35. DISPOSICIONES GENERALES APLICABLES A LOS FONDOS DE FIDEICOMISO Y PROCEDIMIENTOS POR INFRACCIONES

- 35.1 Cada patrón vinculado legalmente por este Contrato acuerda por medio del presente obedecer y estar legalmente obligado por todos los términos y disposiciones del Pacto del Fondo de Fideicomiso de Bienestar y del Pacto del Fondo de Fideicomiso para Pensiones tal como fue ejecutado y con las enmiendas ocasionales que pueda tener.
- 35.2 Un empleado con derecho respecto al cual se requiere hacer contribuciones mensuales deberá significar:
- 1) Cualquier empleado cubierto por este Contrato que haya esté empleado por el patrón en el primer (1er.) día laboral del mes natural anterior, y que haya estado en la nómina salarial durante un mes natural completo, incluyendo el primer día (1er.) laboral del mes.
 - 2) Cualquier empleado cubierto por este Contrato que tuvo derecho a la cobertura del Fondo de Fideicomiso de Bienestar o un participante con derecho al Fondo de Fideicomiso para Pensiones dentro de seis meses (6) anteriores antes de su fecha de contratación; los pagos a nombre de dicho empleado deberán quedarse a deber a partir del primer día laboral (1er.) del mes posterior o coincidente con su fecha de contratación.
- 35.3 Las contribuciones al Fondo de Fideicomiso (junto con los formularios de informes proporcionados por los fondos de Fideicomiso para tal efecto) deberán ser entregadas por el patrón a las oficinas de los fondos de Fideicomiso ubicadas en: 920 South Alvarado Street, Los Ángeles, California 90006, o a cualquier otro lugar que designen los Fideicomisarios o los fondos de Fideicomiso.
- 35.4 Las contribuciones deberán pagarse antes del décimo (10) día del mes por el que se hace el pago. Los pagos que no se reciban completamente antes del vigésimo (20mo.) del mes deberán considerarse faltantes y sujetos a una cantidad equivalente al mayor interés sobre la contribución faltante a la mayor tarifa de interés permitida por ley, o bien equivalente a la liquidación de daños del veinte por ciento (20%) de la cantidad de la contribución. Esta cantidad deberá convertirse

en adeudo pagable a los fondos de Fideicomiso por el patrón infractor el día inmediatamente posterior a la fecha en la que la(s) contribución(es) se convirtieron en infracciones y deberá ser además de la dicha(s) contribución(es); todo lo anterior excepto si los Fideicomisarios renuncian al pago de la liquidación de daños o a cualquier porción de ésta en un caso particular por una causa satisfactoriamente buena para los Fideicomisarios.

- 35.5 En cualquier demanda de los Fideicomisarios de los Fondos de Fideicomiso para cobrar las contribuciones, los Fideicomisarios o los Fondos de Fideicomiso deberán tener derecho a la contribución no pagada, a los intereses sobre la contribución no pagada o la liquidación de daños: lo que sea que resulte mayor, y, además, los honorarios razonables del abogado, los costos de la demanda y cualquier otro remedio legal o equiparable tal como el tribunal lo considere correspondiente.
- 35.6 A solicitud de los Fideicomisarios, el patrón deberá poner a su disposición los cuadernos, expedientes e informes tal como el auditor de los Fideicomisarios juzgue apropiado para determinar que el patrón haya hecho las contribuciones obligatorias. En caso de que los Fideicomisarios determinen que el patrón no hizo las contribuciones requeridas, los Fideicomisarios pueden cotizarle al patrón el costo de la auditoría.
- 35.7 En caso de que el patrón falte a las contribuciones para el momento en que se convierten en adeudo, los Fideicomisarios deberán tomar cualquier acción que consideren apropiada. Si un patrón falta al pago de contribuciones, después de setenta y dos (72) horas de darle aviso de su adeudo, el sindicato puede tomar cualquier acción legal necesaria, incluyendo el derecho de presentar una queja o de ir a huelga para cobrar dichas contribuciones, junto con el interés o la liquidación de daños, no obstante, lo que estipule cualquier otra cláusula de este Acuerdo.

36. AUSENCIA POR ENFERMEDAD

- 36.1 Los Empleados continuamente Empleados por el patrón durante un año (1) o más deberán tener derecho a seis días (6) de ausencia por enfermedad al año.
- 36.2. El empleador deberá cumplir con los requisitos mínimos del lugar de trabajo saludable, (Healthy Families Act) de 2014 - AB 1522. El Empleador puede solicitar una prueba razonable de la discapacidad o enfermedad. La falsificación de la ausencia por enfermedad o el abuso de los privilegios del certificado de licencia por enfermedad puede ser motivo de acción disciplinaria hasta e incluyendo el despido. Los empleados pueden utilizar un día de enfermedad en un incremento de todo el día por año por razones personales que no requieren prueba de la discapacidad o enfermedad.
- 36.3. Después de 90 días de empleo de un empleado se acumulará veinticuatro (24) horas de permiso de ausencia por enfermedad pagada ya sea por propia enfermedad del empleado y para ayudar a miembros de la familia (niños, padres, cónyuges, parejas de hecho registradas, abuelos, nietos, hermanos/nas del empleado). Después de un (1) año de empleo cada nuevo empleado acumulara adicionalmente veinticuatro (24) horas de permiso por enfermedad. Todos los empleados que tienen más de un (1) año de servicio acumularan cuarenta y ocho (48) horas de

permiso por enfermedad pagada en la fecha de aniversario. Permiso por enfermedad no utilizada se acumulará y puede trasladarse al año siguiente, pero la acumulación total se limita a setenta y dos (72) horas. El permiso por enfermedad no utilizada no se pagará a la terminación, excepto por la jubilación.

- 36.4. El permiso por enfermedad se puede integrar con cualquier otro tipo de pago, como el desempleo, discapacidad o Compensación a los Trabajadores para que el pago total no superará al 100% de la tasa regular de pago del empleado.
- 36.5. El empleador deberá notificar a los empleados de la cantidad de permiso por enfermedad que se han acumulado y sin usar en la declaración de salarios detallada del empleado o en un escrito aparte proveyendo en la fecha de pago designado con el pago de los Empleados de los salarios.

37. AUSENCIA SINDICAL

- 37.1 Los Empleados cubiertos por este Contrato pueden buscar tener un permiso sólo con propósitos de organización sindical y educativa. Cualquier solicitud para tener dicho permiso deberá ser entregada por escrito al patrón dos (2) semanas antes de que el permiso, de ser aprobada, tenga programado iniciar. Ningún permiso para asuntos sindicales puede exceder noventa (90) días en el calendario. Todo permiso con propósitos de organizar sindicalmente o con propósitos educativos debe ser acordado mutuamente entre el Empleador y el sindicato. Durante dicho permiso, el Empleador seguirá otorgando la antigüedad del empleado en su ausencia. Un máximo de dos (2) personas pueden recibir el permiso al mismo tiempo, pero no del mismo departamento o turno, si es que el patrón tiene más de un turno (1) operando. El Empleador no tendrá ninguna obligación de pagar salarios o incentivos durante dicho permiso.

38. AUSENCIA POR LUTO

- 38.1 Los empleados serán elegibles para un (1) día de ausencia por luto con goce de sueldo por un miembro de su familia inmediata. Se proporcionara hasta dos (2) días adicionales de permiso sin sueldo, si así lo solicita, cuando se lleva a cabo el funeral fuera del estado de California, familia Inmediata consisten de un cónyuge, pareja doméstica, padre/madre, hijos (incluyendo hijos adoptados), hermanos, nietos y abuelos. El Empleador puede solicitar la documentación apropiada de fallecimiento. Los empleados pueden usar el sueldo acumulado no utilizado por enfermedad, vacaciones o feriado del día de aniversario para recibir el pago por el permiso de ausencia por luto adicional o cualquier porción.

39. DIVERSIDAD ÉTNICA

- 39.1 Las partes reconocen que muchos trabajadores inmigrantes recién llegados son Empleados por la empresa y que son un elemento vital para el éxito de la planta. Aunque el inglés es el idioma del centro de trabajo, la empresa reconoce el derecho de los Empleados de utilizar el idioma

de su elección para hablar entre ellos.

- 39.2 El patrón acepta distribuir información relacionada con cursos de inglés para extranjeros (English as a Second Language, ESL), que es distribuida por el gobierno y/o proporcionada por el sindicato a los Empleados, y que puede brindar un espacio en el tablero de anuncios sindicales para tal finalidad.
- 39.3 En caso de que un empleado(a) exprese que está teniendo dificultad para entender el inglés en una situación que involucre una disputa en la planta, una posible queja, una posible confusión sobre sus deberes y responsabilidades del trabajo, o una necesaria aclaración sobre preguntas surgidas de este Acuerdo, él o ella puede solicitar la ayuda de un traductor de su elección, siempre y cuando dicho(a) traductor(a) se encuentre en las instalaciones.

40. PROTECCIÓN A LOS INMIGRANTES

- 40.1 Despido o suspensión de los Empleados con base en información sobre su situación migratoria. En caso de que el Empleador se le exija por ley suspender o despedir a un empleado, debido a información y/o documentación obtenida respecto a su elegibilidad para trabajar en los Estados Unidos, el Empleador deberá reinstalar en su antiguo puesto a cualquier empleado así suspendido o despedido que regrese a trabajar dentro de un (1) mes. Cualquier empleado que regrese a trabajar dentro de un (1) mes tendrá derecho a ocupar cualquier vacante para la que cumpla las calificaciones. Si no hay puestos vacantes disponibles, el empleado deberá ser colocado en situación de cese laboral temporal con todos los derechos de cualquier empleado cesado.
- 40.2 En caso de que al patrón se le entregue una orden judicial válida de registro y arresto, deberá tomar la medida posible, organizar que el cuestionamiento a los Empleados suceda en un lugar lo más privado posible en el centro de trabajo.
- 40.3 El patrón deberá conceder a los Empleados permisos de ausencia, cuando den aviso con una semana de anticipación, para asistir a cualquier cita programada por el Department of Homeland Security, con respecto a la situación migratoria del empleado, su cónyuge, su hijo(a) o padre o madre. El patrón puede exigir comprobante de la cita y comprobante del parentesco.
- 40.4 El patrón no deberá exigir información ni documentos a los trabajadores o a los trabajadores o solicitantes de empleo respecto a su situación migratoria, excepto por como lo exija la ley.
- 40.5 El patrón no deberá divulgar a terceros ni a agencias del gobierno información confidencial sobre los trabajadores, excepto por como lo exija la ley o en respuesta a una orden legal de dicha agencia. La información confidencial incluye nombres, direcciones y números de seguro social.
- 40.6 Si un Empleado solicita que el patrón cambie sus expedientes en relación con su nombre o su número de seguro social y el patrón puede hacerlo legalmente, el patrón así lo hará y el cambio no perjudicará la antigüedad del Empleado ni otros derechos cubiertos por este Acuerdo.

- 40.7 Si un agente de “Homeland Security” exige entrar a las instalaciones del patrón o exige la oportunidad de interrogar o registrar o catear a la persona o la propiedad de cualquier Empleado. La Compañía cumplirá con la Ley de Protección de Trabajadores Inmigrantes, AB450.
- 40.8 El Sindicato y la Compañía acuerdan que esta sección no se interpretará para causar o requerir que la Compañía viole cualquier otra ley aplicable.

41. RESPECTO Y DIGNIDAD

- 41.1 El patrón y el sindicato acuerdan que cada empleado y cada representante del patrón debe ser tratado con respeto y dignidad. No se tolerará la agresión verbal ni las amenazas ni el acoso de gerentes o supervisores. La sanción disciplinaria a los Empleados no deberá aplicarse enfrente de otros Empleados cubiertos por el Contrato Colectivo, excepto en los siguientes casos: i) Cuando un empleado solicite un testigo o un representante sindical. ii) O cuando sea necesario para proteger la seguridad inmediata personal o la propiedad de los Empleados o del patrón. iii) O cuando otro Empleado esté presente para traducir, con permiso del individuo que está recibiendo la sanción disciplinaria. Las sanciones disciplinarias deberán aplicarse de una manera profesional. Todas las faltas de respeto deberán ser sometidas al procedimiento de quejas y arbitraje.

42. COMITÉ OBRERO-PATRONAL

- 42.1 Por medio del presente queda establecido un Comité Obrero-Patronal.
- 42.2 El Comité podrá ser llamado a orden por el sindicato o por el patrón. La parte que convoca a la reunión debe presentar una agenda antes de la reunión, y solo se abordarán en la reunión los elementos enumerados en la agenda. Ninguna de las partes puede convocar una reunión del Comité de Administración Laboral más de una vez cada mes calendario.
- 42.3 Queda acordado y entendido que este Comité actúa en capacidad de asesoramiento y no tiene la autoridad de cambiar, modificar o añadir nada a este Acuerdo.

43. CLÁUSULA GENERAL DE SALVEDAD

- 43.1 Es la intención de las partes abajo firmantes obedecer a todos los estatutos federales y estatales aplicables que cubran el contenido y asuntos de este Acuerdo. Si se determina que cualquier disposición de este Contrato es contraria a cualquier ley federal o estatal, todas las demás disposiciones de este Contrato deberán permanecer en plena vigencia y efecto, y deberán negociarse inmediatamente las substituciones de la disposición o disposiciones inválidas.
- 43.2 Este Acuerdo constituye el Acuerdo único y completo existente entre las partes y reemplaza todos los acuerdos, compromisos y prácticas anteriores, ya sean orales o escritas, entre la Compañía y la Unión y entre la Compañía y cualquiera de sus empleados cubiertos por este

Acuerdo, y expresa todo obligaciones y restricciones impuestas a la Compañía. A pesar de cualquier disposición de este Acuerdo, las partes reconocen que durante las negociaciones que resultaron en este Acuerdo, cada una tenía el derecho ilimitado y la oportunidad de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o materia no eliminada por ley del área de negociación colectiva, y que los entendimientos y acuerdos alcanzados por las partes se establecen en este Acuerdo. Por lo tanto, la Compañía y el Sindicato renuncian voluntariamente y sin reservas al derecho, y cada uno acuerda que el otro no estará obligado a negociar colectivamente con respecto a cualquier tema o asunto específicamente mencionado o cubierto en este Acuerdo, a pesar de que dicho tema o asunto puede no haber estado dentro del conocimiento o contemplación de una o ambas partes en el momento en que negociaron y firmaron este Acuerdo. Esta Sección no impedirá que las partes se reúnan y resuelvan los problemas que surjan durante la vigencia de este Acuerdo.

44. DURACIÓN DEL ACUERDO

44.1 Este Contrato deberá entrar en vigencia el 1 de septiembre del 2021 y continuar hasta el 31 de agosto del 2024, y de año en año a partir de entonces, a menos que cualquiera de las partes entregue una notificación por escrito a la otra parte abajo firmante, con por lo menos sesenta días (60) de anticipación a la fecha de vencimiento, de que dicha parte se propone dar por terminado o modificar o enmendar este Acuerdo en la fecha en que se vence.

EN FE DE LO CUAL, las partes abajo firmantes han ejecutado este Acuerdo en Los Ángeles, California, en este día _____ del mes ____ del 2022.

Workers United, Western States Regional
Joint Board, Local 52

YEE YUEN LAUNDRY & CLEANERS, INC

Por: _____
Maria Rivera Gerente Regional

Por: _____

Por: _____
Evelyn Zepeda, Gerente Adjunta

ANEXO "A"
SUELDOS Y CLASIFICACIONES
YEE YUEN LAUNDRY & CLEANERS, INC.

TARIFA POR HORA Y FECHAS DE VIGENCIA			
CLASIFICACIONES	09/01/21	07/01/22	07/01/23
JEFE DE LAVADO	\$16.40	\$16.70	\$17.05
PLANCHADO DE UNIFORME/ALTERACIONES, EMPLEADO DE TOMAR ORDENES	\$15.70	\$16.00	\$16.35
TUMBADOR Y UTILIDAD, SEPARADOR DE ROPA SUCIA, RECIBIDOR, MANTENIMIENTO	\$15.55	\$15.85	\$16.20
TODOS LOS DEMAS TRABAJADORES DE PRODUCCION:	\$15.45	\$15.75	\$16.10

Se definen como "Empleados nuevos" los Empleados que no han sido Empleados previamente por Yee Yuen Laundry & Cleaners, Inc.

A los Empleados nuevos deberá pagárseles un veinte por ciento (20%) menos que la tarifa de la clasificación en la que trabajan. El día que por primera vez cumplen un (1) año de contratación deberán recibir pago con un diez por ciento (10%) menos que la tarifa de la clasificación en la que trabajan. El día que cumplen su segundo aniversario de contratación deberán recibir la tarifa de la clasificación.

En el caso de que el salario mínimo aplicable se incrementará durante el período de este Acuerdo a una cantidad superior a la tasa establecida en el presente documento para el empleado se le pagará a la tasa más alta.

ANEXO "B"

POLIZA DE ASISTENCIA

9/1/2015

INASISTENCIA

La compañía espera que ustedes estén presentes y listos para trabajar cada día que estén programados para trabajar. Las ausencias al lugar de trabajo, en especial las ausencias imprevistas, pueden causar dificultades para la empresa y sus compañeros de trabajo. Si se está enfermo o si surge una emergencia que le impida venir a trabajar como estaba programado, usted debe notificar a su empleador de su ausencia tan pronto como sea posible, pero no más tardar de sesenta minutos antes de su turno de trabajo programado se inicia. Si no puede comunicarse directamente con la gerencia en ese momento, se debe dejar un mensaje de voz a la hora que llama. Como cortesía, se solicita que vuelva a llamar durante las horas normales de trabajo para hablar con la administración.

Si usted necesita estar ausentarse por otra razón que no sea una emergencia, debe solicitar el tiempo libre lo antes posible a su supervisor, generalmente, tan pronto como usted sepa el tiempo libre que será necesitado. Falta de proveer a su supervisor y/o a su empleador con suficiente notificación antes de una ausencia puede resultar que el tiempo solicitado sea negado o la ausencia sea clasificada como una ausencia sin excusa.

Ausencias Justificadas: La ausencia de un empleado se considera justificada si está cubierta por la póliza (esto incluye los días de enfermedad, vacaciones preaprobadas, ausencia militar, ausencia por asuntos del sindicato, el servicio de jurado y otros aspectos de la corte requerida justificados con citación u otra documentación de la corte apropiada, una cita de DMV por año comprobado con los documentos apropiados, ausencia por fallecimiento, lesión en el puesto de trabajo que ha sido reportada apropiadamente y aprobada para compensación, las ausencias que caen bajo la Ley de Permiso de ausencia Familiar y médica o la Ley de Derechos de Familia de California siempre que estén debidamente certificados, descansos, cierres de plantas o cierres temporales, y cualquier ausencia expresamente excluidas de la disciplina por La Ley federales o del Estado de California) y el empleado proporciona adecuada y oportuna notificación considera satisfactoria al Supervisor, u otra persona designada por la empresa. Simplemente notificando a su supervisor que va a estar ausente no quiere decir que la ausencia es justificada. Los empleados deben usar vacaciones o ausencias por enfermedad según sea apropiado para ausencias justificadas si el empleado tiene vacaciones o permisos de ausencia por enfermedad disponible.

Ausencias Injustificadas: La ausencia de un empleado es injustificada cuando un empleado falla al no llamar, da aviso tarde, no da el preaviso razonable cuando es posible para una ausencia que podría ser

anticipada, excede el número o longitud de ausencias según lo definido por la póliza (es decir, permiso por enfermedad, vacaciones, etc.), proporciona una razón no válida para una ausencia, se niega a trabajar horas extraordinarias después de haber sido notificado de conformidad con la Sección 16.4 de que las horas extraordinarias son necesarias, o está ausente después de haber sido negada por la fecha. Después de una ausencia injustificada los empleados están sujetos a disciplina, hasta e incluyendo la terminación consistente con el Acuerdo de negociación colectiva, para cualquier ausencia injustificada posterior ausencia ocurrida dentro de los doce meses posteriores a la ausencia injustificada inicial.

"Ausencias de Patrón Repetitivo" Inasistencia de patrón repetitivo se definen como: el uso de ausencias injustificadas antes o después de los días de semana libres programados, fines de semana libres, días festivos libres, día de pago y/o antes o después de las ausencias justificadas programados. Ejemplos de ausencias de patrón repetitivo incluyen estar llamando constantemente a reportarse enfermos en un lunes, o consistentemente estar ausente el día antes o después de un día festivo. Además, la inasistencia de patrón repetitivo se produce cuando un empleado sale del trabajo temprano en repetidas ocasiones (justificada o no) o utiliza vacaciones o permisos por enfermedad a una tasa que es excesivo. Las ausencias de patrón repetitivo están sujetos a medidas disciplinarias hasta y incluyendo terminación consistente con el Convenio Colectivo.

El abandono de empleo: Cualquier ausencia injustificada sin previo aviso de dos (2) o más días consecutivos, se considerará abandono de trabajo. Abandono de trabajo será considerado una renuncia voluntaria por parte del empleado y una falta grave y dará lugar a la terminación inmediata del empleo. Los empleados de esa manera terminados se les dará una oportunidad de demostrar que su ausencia debería haber sido una ausencia justificada, y el hecho de que el empleado fallo a dar aviso era razonable dado las circunstancias (por ejemplo, una hospitalización de emergencia en la que el empleado fue incapaz de dar aviso), y al demostrar serán reintegrados.

Si usted está ausente por enfermedad durante tres (3) días consecutivos, la Compañía se reserva el derecho de exigir el certificado de un médico liberarlo para que regrese, con o sin restricciones, antes de que regrese al trabajo. A menos que haya hecho arreglos con su supervisor, debe llamar a su supervisor cada día de su ausencia.

Llegadas Tarde: Se espera que se reporte a trabajar a tiempo y de forma regular. Llegadas tardes se definen como un empleado que no está en su lugar de trabajo asignado dispuesto a trabajar al principio de su tiempo de trabajo programado o después de períodos de comida y descanso. Un empleado debe proceder inmediatamente a trabajar después de registrar el reloj de tiempo. La llegada tarde de más de una hora después de la hora de inicio del turno del empleado, o de dejar el trabajo más de una hora antes de la hora de finalización del turno del empleado, se considerará una ausencia por razones disciplinarias solamente.

Si va a llegar tarde al trabajo, debe notificar a su supervisor o Empleador lo más temprano que sea posible y no más tarde de la media hora del tiempo que está programado para comenzar a trabajar.

Simplemente notificar al supervisor que llegara tarde no significa que la llegada tarde se disculpa. Su supervisor, u otra persona designada por la empresa puede tomar una determinación en cuanto a si la razón de la tardanza justifica la tardanza como una "disculpada".

Llegadas tarde no se excusará si la razón de la tardanza es previsible o previsto o bajo el control de los Empleados.

Por ejemplo, llegar tarde no será disculpado si el empleado se quedó dormido, si una cita que el empleado hace que se produzca antes del trabajo o en un periodo de comida causa la tardanza, o si un empleado no informa a YYL de una cita previamente programada. Generalmente tardanza no será disculpada si el empleado está atrapado en el tráfico que es responsabilidad de los Empleados para evaluar adecuadamente la hora en que va o puede tomar para ir a trabajar. Una regularidad de tardanza causada por repetidos, temas frecuentes o recurrentes no se excusará.

El incumplimiento de un empleado de notificar a su supervisor que llegará tarde antes del inicio del turno de trabajo será automáticamente considerada una tardanza injustificada.

Llegadas tarde Excesivas: Llegadas tarde excesivas se definirá como instancias de más de cuatro (4) retrasos en un período de doce 12 meses. Tardanzas excesivas resultarán en una acción disciplinaria hasta e incluyendo terminación y deberán ser coherente con la parte 4 del Acuerdo colectivo.