Cornell University
ILR School

BLS Contract Collection – Metadata Header

This contract is provided by the Martin P. Catherwood Library, ILR School, Cornell University. The information provided is for noncommercial educational use only.

Some variations from the original paper document may have occurred during the digitization process, and some appendices or tables may be absent. Subsequent changes, revisions, and corrections may apply to this document.

For more information about the BLS Contract Collection, see
http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/blscontracts/

Or contact us:
Catherwood Library, Ives Hall, Cornell University, Ithaca, NY 14853
607-254-5370 ilrref@cornell.edu

Contract Database Metadata Elements (for a glossary of the elements see - http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/blscontracts/2/)

Title: **Textile Rental Services Association and Laundry and Dry Cleaning International Union (LDC), AFL-CIO, Local 52 (2001)**

K#: **7712**

Employer Name: **Textile Rental Services Association**

Location: **Los Angeles CA**

Union: **Laundry and Dry Cleaning International Union (LDC), AFL-CIO**

Local: **52**

SIC: **7211**

NAICS: **81232**

Sector: **P**

Number of Workers: **3000**

Effective Date: **01/01/01**

Expiration Date: **06/01/06**

Number of Pages: **50**

Other Years Available: **Y**

For additional research information and assistance, please visit the Research page of the Catherwood website - http://www.ilr.cornell.edu/library/research/

For additional information on the ILR School, http://www.ilr.cornell.edu/

K #7712
3,000 lbs

COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT

LINEN AND INDUSTRIAL

1/1/ 2001 - 6/1/2006

AFL-CIO LAUNDRY AND DRY CLEANING
INTERNATIONAL UNION, LOCAL NO. 52
920 South Alvarado Street
Los Angeles, California 90006

(213) 385-0271 (800) 920-0407

COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT

LINEN AND INDUSTRIAL

2001 - 2006

This Agreement is made between _____, a _____, hereinafter known as the "Employer", and AFL-CIO LAUNDRY AND DRY CLEANING INTERNATIONAL UNION, LOCAL NO. 52, hereinafter known as the "Union". As the term "Employee" is used herein, it shall refer and be confined to Employees described in the bargaining unit.

1. UNION MEMBERSHIP

1.1 It shall be a condition of employment that all Employees who are members of the Union in good standing on the execution date of this Agreement, shall remain members in good standing, and those who are not members on the execution date of this Agreement, shall on the thirty-first (31st) day following the execution date of this Agreement, become and remain members in good standing in the Union.

1.2 It shall also be a condition of employment that all Employees hired on or after its execution date shall, on the thirty-first (31st) day following the beginning of such employment, become and remain members in good standing in the Union.

1.3 Whenever the Employer requires additional Employees for work he shall first call the Union and give the Union twenty-four (24) hours in which to nominate an applicant for the position. The Employer may then select between the nominee of the Union and applicants obtained from any other source upon their relative skill alone, and membership or non-membership in the Union shall not be considered in their hiring.

1.4 Whenever the Employer hires an Employee he shall notify the Union immediately in writing, giving the name, address, social security number and starting date of each such new Employee or re-hire, and said Employee shall make application for membership in the Union in accordance with this Article.

1.5 The Union shall provide and the Employer shall forward Employment Acknowledgment Forms for NEW and RE-HIRED Employees, at the time of employment or re-hire.

1.6 The Employer agrees that it shall not be a violation of this Agreement for any Employee to conform to and support union principles, provided such principles do not conflict with the express terms of this Agreement.

2. TERMINATION

2.1 It is understood and agreed that the right to discipline or discharge for just cause shall rest in the discretion of the Employer. No Employee shall be discharged, except in the case of gross misconduct, without first receiving a written warning notice followed by a disciplinary layoff of up to three (3) days within a twelve (12) month period. Should no offense occur in the twelve (12) months following the warning notice and/or disciplinary layoff, the notice shall be declared null and void. All current warning notices shall be removed from the file after twelve (12) months. Notwithstanding the above, no prior warning notice or disciplinary layoff shall be required for gross misconduct. Gross misconduct consists of, but is not limited to: Theft, embezzlement, deliberate violation of posted Company rules, bringing, selling or using illegal drugs and/or alcohol in the plant or on Company property or starting a fight. Violation of the above basic rules shall constitute just cause for discharge without redress. No Grievance Board or Arbitrator shall have the right or power to change or contest the appropriateness of the penalty meted out by the Company as a result of the violation of these rules.

2.2 A new Employee may be discharged or disciplined without cause or notice during the first sixty (60) calendar days of his employment. When a warning notice is given, and there is a Shop Steward in the plant, the Steward should be present when the notice is given to the Employee. A copy of the warning notice and discipline notice shall be sent to the Union within five (5) days.

3. JURISDICTION

3.1 The Employer recognizes the Union as the sole collective bargaining agent for all Production Employees at:

_____

The term "Production Employees", as used herein, means all persons, irrespective of title, classification or other occupation, engaged in any work in the processing or handling of merchandise or articles of any kind including their custodial care for the account of the Employer's customers.

3.2 The word "Employee" in this Agreement includes both male and female but excludes any individual employed as a supervisor or foreman or forelady.

3.3 A foreman or forelady is a person immediately in charge of and directing covered Employees. A foreman or forelady may do bargaining unit work when necessary; however, in no event may they work more than four (4) hours in any one (1) day.

3.4 No individual agreement with any Employee shall supersede any of the provisions of this Agreement unless approved by the Union.

3.5 Nothing in this Article 3 shall be construed as conferring any rights or benefits not given to the Union or the Employees by other express and specific language contained in this Agreement.

4. INCENTIVES – PIECE WORK

4.1 Should an Employer institute an incentive program he will contact the Union and meet and confer with the Union about the effects of their plan.

5. PRE-EXISTING WORKING CONDITIONS AND BENEFITS

5.1 No Employee shall suffer, by reason of this Agreement, a reduction of wage rates, or the loss of any benefits or working conditions higher or more favorable than those contained herein, if such conditions existed prior to the initial execution of this Agreement by the Employer or his representative.

6. SANITATION, SAFETY, VENTILATION

6.1 The Employer and the Employee shall observe all Federal, State and local laws with regard to toilets, sanitation, safety, ventilation and other working conditions. The Employer shall provide sanitary facilities for dressing purposes.

6.2 A First-Aid Kit shall be kept on hand at all times, with full supplies for the use of the Employees.

7. UNIFORMS

7.1 The Employer shall furnish, launder and/or clean, without cost to the Employee, any uniform or wearing apparel designated by him for Employees to wear during their hours on duty. Where necessary, the Employer will provide gloves, masks and other protective apparel to Employees who handle soiled material from hospitals, sanitariums, nursing homes and similar institutions. The Employer will provide boots, where necessary, for Employees in the Washroom Department.

7.2 Employees who sever their employment shall turn in all such uniforms and/or other property of the Employer that is in their custody or have the reasonable value of same deducted from their pay.

8. WORKING RULES

8.1 Rules and regulations for the conduct of business, such as the Employer shall consider necessary and proper, which do not conflict with the terms of this Agreement, shall be observed by all Employees.

8.2 New rules and/or changes in existing rules shall not become effective until seven (7) days after they have been posted with a copy forwarded to the Union. Such rules and regulations shall be posted in a conspicuous place by the Employer or they may be issued to Employees in the form of a manual.

9. MANAGEMENT PREROGATIVES

9.1 The Employer retains and shall continue to have the complete and exclusive right to manage its operations and direct its work force, except as expressly limited by specific obligations of the Employer set forth in this Agreement. Among such retained rights and powers are included, but not limited to the following: to hire, to promote, to demote, transfer, layoff and recall; to assign and reassign to duties, hours of work and shifts; to maintain good order and efficiency; to discharge, suspend and discipline Employees; to establish rules and regulations not in conflict with this Agreement governing the conduct of Employees on Company time or Company property; to determine the size and composition of the work force; to determine, maintain, change, revise or discontinue the types of operations, and the methods, processes, materials and equipment to be employed; to discontinue all or any part of its operation; to lease, sell or otherwise dispose of all or any part of this plant and equipment; and to increase or decrease the operations.

9.2 The foregoing enumeration of management rights shall not be deemed to be all inclusive, but shall merely indicate the type of rights which shall belong to and are inherent in the management of the Company. Neither the failure of the Company to exercise any right or power reserved to it, nor the exercise thereof in any particular manner, shall constitute a waiver of such right or a binding precedent restricting management's discretion in any manner.

10. EMPLOYEES' DONATIONS

10.1 Employee's donations or charitable contributions shall be voluntary, and such solicitation shall be by mutual agreement between the Employer and the Union.

11. INSPECTION OF RECORDS

11.1 Should a controversy or complaint arise concerning wages, hours or other compensation of an Employee, the Employer shall submit the original and all other necessary records of the case in controversy including a list of Employees, to an authorized representative of the Union for verification during working hours of the Employer, on the Employer's premise, within five (5) days after receipt of a request.

12. VISITATION

12.1 Authorized representatives of the Union shall have access to the premises of the Employer to transact necessary Union business, provided access is in compliance with Company rules, and provided further that such rules do not interfere or hamper the Union representative in his transaction of Union business. It is agreed that representatives will conduct their business during normal working hours in such manner so as not to conflict with the normal operation of the Employer's business.

13. DUES DEDUCTIONS

13.1 The Employer shall deduct from the pay of all Employees covered by this Agreement all Union dues, initiation fees and re-initiation fees upon receiving written authority from each Employee authorizing such deductions. Such deductions thus made shall be forwarded to Local No. 52 not later than the tenth (10^{th}) of each month for which the deductions are made.

13.2 In any suit brought by the Union against the Employer to collect Union dues, initiation fees and re-initiation fees that the Employer withheld from the Employee's earnings, the Union shall be entitled to recover the fees and dues, interest on the amounts recovered, reasonable attorneys' fees and cost of the suit.

13.3 The Union agrees to indemnify and save the Employer harmless against any and all claims, suits or other forms of liability arising out of the deduction of money for Union dues out of an Employee's pay. The Union assumes full responsibility for the disposition of the monies so deducted once they have been turned over to the Union.

14. BULLETIN BOARD

14.1 The Employer shall provide a separate bulletin board for the use of the Union for posting of official notices. The bulletin board shall be at least two feet (2') by three feet (3') and shall be placed in a conspicuous location as close to the time clock as practicable.

15. SUCCESSORS

15.1 Should the Employer sell, assign or otherwise transfer the plant, the Employer shall notify the Union in writing, and he shall make a good faith effort to have the buyer, assignee or transferee adopt this Agreement.

16. WORKING HOURS AND OVERTIME

16.1 The regular straight time work week shall be five (5) consecutive days within seven (7) days. The straight time work week for regular part-time Employees shall be up to five (5) days within seven (7) days.

16.2 The Employer may at his sole and exclusive discretion establish a four (4) day ten (10) hour day work week (referred to as "4/40") or a five (5) day eight (8) hour day work week (referred to as "5/40") by giving four (4) weeks' notice to the Union and Employees.

16.3 Employees assigned to a 4/40 work week shall be paid straight time for the first ten (10) hours of work per day. Time and one-half (1-1/2) shall be paid for all hours worked in excess of ten (10) hours a day, forty (40) hours a week, for work performed on a holiday or for work performed on the Employee's regular scheduled day off. However, during a holiday week, the regular scheduled day off may be worked at straight time and Employees shall receive ten (10) hours holiday pay at the Employee's classification rate.

16.4 For Employees assigned to an eight (8) hour, five (5) day work week, time and one-half (1-1/2) shall be paid regular Employees for all time worked in excess of eight (8) hours a day, forty (40) hours a week, on the sixth (6^{th}) day of the week or for work performed on the seventh (7^{th}) day. However, if an Employee is absent during the first five (5) days of the week, the Employee will be paid straight time for all hours worked on the sixth (6^{th}) day. Provided further, should any such Employee work over forty (40) hours during those six (6) days then all work in excess of forty (40) hours will be paid at time and one-half (1-1/2) the regular hourly rate. Regular part-time Employees shall be paid one and one-half (1-1/2) times the regular hourly rate for all time worked in excess of eight (8) hours per day or forty (40) hours per week.

16.5 Except in the case of emergency, Employees will be given notice before lunchtime that they will be required to work past their normal quitting time.

16.6 All Employees shall be required to take not less than one-half (1/2) hour nor more than one (1) hour for lunch. No Employee shall be required to work more than five (5) hours without a meal period.

16.7 Employees working on holidays shall receive time and one-half (1-1/2) for all hours worked (guaranteed eight [8] or ten [10] hours) and eight (8) or ten (10) hours holiday pay at the Employee's classification rate.

16.8 Employees scheduled to work a five (5) day work week who work all of the scheduled hours in a holiday week shall receive time and one-half (1-1/2) for all hours worked over thirty-two (32) hours in the holiday week. Employees shall also receive time and one-half (1-1/2) for all work on the fifth (5^{th}) day of a holiday week if the holiday falls on their regularly scheduled work day. However, Employees who fail to work either thirty-two (32) hours or four (4) days shall not receive time and one-half (1-1/2) for all hours worked on the fifth (5^{th}) day of a holiday week.

16.9 Upon mutual agreement in writing between the Employer and the Employee, an Employee working on a holiday may reduce the guaranteed hours in the above paragraph, but not less than four (4) hours, and in such case be paid time and one-half (1-1/2) for all hours worked and eight (8) or ten (10) hours holiday pay at the Employee's classification rate.

16.10 Agreements for the payment of overtime rates herein contained are not to be construed to require a duplication of overtime wage payments involving the same hours of labor; so that overtime paid on a daily basis shall not be duplicated on a weekly basis.

16.11 Employees hired prior to March 1, 1969, shall have the right, according to seniority by classification, to choose their work week and shift. No such Employee shall be required to work a Tuesday through Saturday work week.

17. TIME RECORDS

17.1 Time records, clocks or other recording devices will be maintained by the Employer for all Employees showing the actual time the employment begins and ends each day, the hours worked for the day, and the total hours for the pay period.

17.2 Time records used to determine the amount of pay, shall be kept on file for the number of years required by both Federal and State laws or at least four (4) years.

17.3 Employers much keep full and accurate records of excuses for illness and other absences.

18. SHIFTS

18.1 In the event it becomes necessary for the Employer to establish more than one (1) shift, the Employer shall pay all Employees working the second (2nd) shift Five Cents ($.05) per hour above the wage scale, and all Employees working the third (3rd) shift Ten Cents ($.10) per hour above the wage scale.

18.2 STARTING TIMES:

First Shift	4:00 A.M. to 10:00 A.M.
Second Shift	2:00 P.M. to 6:00 P.M.
Third Shift	10:00 P.M. to 2:00 A.M.

18.3 Any Employee starting earlier than the regular starting time for a shift shall be considered as working in the prior shift and shall be paid the shift differential for that prior shift only for the hours worked in that prior shift and not for all hours worked that day.

19. CALL-IN TIME

19.1 All regular and part-time Employees ordered for work on any day, who report for work on that day, shall receive no less than four (4) hours' pay at the average earned hourly rate for that day, except as hereinafter provided in case of breakdown, Article 30.

19.2 An Employee who reports for work on a regular work day and who was not officially informed by the Employer not to report on that particular day shall be considered as ordered to work.

20. GUARANTEED WORK WEEK

20.1 Regular Employees shall be guaranteed thirty-eight (38) hours, at their average earned hourly rate, per week except as hereinafter provided in case of breakdown, Article 30.

20.2 Any Employer who requests a regular Employee to voluntarily take time off shall in such cases be required to pay for hours not worked to make the thirty-eight (38) hour guarantee.

20.3 In any condition beyond the Employer's control, such as, but not limited to, an act of God, loss of business, a fuel or power shortage, earthquake, strikes, an act of Government or other similar causes, the Employer may reduce the guaranteed work week to not less than thirty-four (34) hours. Before reducing the work week, the Employer shall give one (1) week's written notice to the Union, except in emergencies, in which case telephone notice may be given. Application of this Article shall be subject to Article 34, Disputes, Grievance and Arbitration.

20.4 Part-time Employees employed as provided in Article 21 shall be laid off prior to any reduction of hours under Article 20.3 above.

21. REGULAR AND PART-TIME EMPLOYEES

21.1 Regular Employees are those Employees who are guaranteed thirty-eight (38) hours per week. Regular part-time Employees are those Employees who are scheduled to work eleven (11) to thirty-seven (37) hours per week and have no guaranteed work week. Regular part-time Employees may be scheduled a split week work shift. The Employer shall upgrade regular part-time Employees to regular Employees when a job opening occurs and the regular part-time Employee has the skill and ability to perform the job. Employees working less than ten (10) hours per week shall not be covered by the conditions set forth in this Agreement.

21.2 The Employer shall file with the Union each month, with the check-off sheet, the names and jobs held by all part-time Employees. Any part-time Employees not so filed shall be considered as full-time Employees for all purposes.

21.3 Regular part-time Employees (those Employees not covered by the thirty-eight [38] hour guarantee) shall be covered by all the conditions as set forth in this Agreement for regular full-time Employees. Holidays, vacations and sick leave shall be figured on a pro-rata basis for regular part-time Employees. When any one of the holidays specified herein falls on a day in which a regular part-time Employee is scheduled for work, he shall be paid for the hours normally worked by him on that day even though no work is performed.

21.4 Not more than one (1) part-time Employee shall be employed for every three (3) Employees on a full-time shift.

21.5 Nothing in the above clauses shall prevent the Employer from establishing a part-time shift where there is not enough volume of work to meet the guaranteed work week.

22. PAY DATE

22.1 Wages shall be paid each week in currency or negotiable checks on a set day of the week and within one (1) week after the end of the pay period. On pay day, the Employer shall distribute the checks before the Employees punch out for the day. If Employees have any trouble in cashing their checks, because of "insufficient funds" or otherwise, the Employer shall then and thereafter pay in CASH only, upon written request of the Union.

23. HOLIDAYS

23.1 The Employer agrees that the following shall be observed as paid holidays:

NEW YEAR'S DAY	LABOR DAY
WASHINGTON'S BIRTHDAY	THANKSGIVING DAY
MEMORIAL DAY	CHRISTMAS DAY
INDEPENDENCE DAY	EMPLOYEE'S ANNIVERSARY DATE OF EMPLOYMENT

23.2 The Employer, by posting notice during the first two (2) weeks of January may:

1) Continue to have Washington's Birthday observed as a paid holiday; or

2) discontinue having Washington's Birthday observed as a paid holiday by substituting for such holiday either the Employee's birthday or by adding one (1) paid day to the Employee's vacation. If the Employer exercises his option to discontinue having Washington's Birthday as a holiday, the Employee may choose whether he wishes to observe such paid holiday on his birthday or by adding it to his vacation.

23.3 Additionally, and at the option of the Employer, the Employee's Anniversary Date of Employment may be substituted for the Day after Thanksgiving or Good Friday by giving notice as set forth above.

23.4 An Employee previously covered by this Agreement who enters or re-enters employment within a twelve (12) month period after termination of his employment with an Employer covered by this Agreement becomes immediately eligible for holiday pay. Employees who have been on the payroll for thirty (30) working days or more are eligible for holiday pay.

23.5 In weeks wherein a holiday occurs, thirty-two (32) hours shall constitute a week's work for Employees assigned to a 5/40 work week. Any time worked in excess of eight (8) hours in any one (1) day or thirty-two (32) hours in a holiday week, shall be paid for at the rate of time and one-half (1-1/2).

23.6 Employees working on a weekly salary shall suffer no reduction in salary by reason of their not working on the above-named holidays.

23.7 Employees shall be paid for time not worked on any of the above-named holidays at eight (8) hours for 5/40 or ten (10) hours for 4/40 at the Employee's classification rate. If no hours are worked, no holiday pay is required. However, if the Employee is on vacation he may receive either an additional paid day's vacation or an additional day's pay, at the sole discretion of the Employer.

23.8 In plants working a 4/40 work week, the regular scheduled day off may be worked at straight time and Employees shall receive ten (10) hours' holiday pay at the Employee's classification rate.

23.9 When a holiday falls outside the Employee's regular work week said holiday shall be paid at eight (8) hours for 5/40 or ten (10) hours for 4/40 at the Employee's classification rate. Employees on vacation shall be paid as set forth in Article 23.7 above.

23.10 If the Employer declares the Friday before a Saturday holiday as a no-work day, he shall pay Employees for that day based on Article 23.7 above.

23.11 Employees absent during a holiday week shall forfeit their holiday pay unless they work on the holiday or are excused by the Employer.

23.12 When any of the above-named holidays fall on a Sunday, the following Monday shall be observed as the holiday.

24. VACATIONS

24.1 An Employee shall become eligible for a vacation in accordance with the following schedule:

1) Upon completion of one (1) year of continuous service with the Employer, an Employee will become eligible for one (1) work-week's vacation with pay.

2) Upon completion of three (3) years of continuous service with the Employer, an Employee will become eligible for two (2) work-weeks' vacation with pay.

3) Upon completion of seven (7) years of continuous service with the Employer, an Employee will become eligible for three (3) work-weeks' vacation with pay.

4) Upon completion of fourteen (14) years of continuous service with the Employer, an Employee will become eligible for four (4) work-weeks' vacation with pay.

24.2 Employees will be paid for their earned vacation pay on the last regular pay day preceding the vacation period. The rate of pay shall be based on the four (4) pay periods immediately preceding the vacation for incentive Employees; however, where a holiday falls within the four (4) pay periods, the week preceding such holidays shall be used in computing vacation pay. Regular full-time Employees shall receive vacation pay based on forty (40) hours times their classification rate.

24.3 The vacation period shall be between January 1st and December 31st of each year.

24.4 The Employer shall post a vacation list during the months of November and December and the Employees shall select their vacation by seniority. If an Employee fails to select as set forth above, he must give his Employer at least sixty (60) days notice prior to the effective date of his vacation. However, those Employees who select in November and December shall have preference regardless of their seniority.

24.5 In case of termination of employment, see "Schedule for Vacation pay in Case of Termination" contained herein.

24.6 Pay in lieu of vacation shall not be granted without mutual agreement between the Employer, the Employee and the Union.

24.7 Upon sale or transfer of ownership of any plant, or upon dissolution of business, vacation pay for all months worked prior to the sale for which no vacation has been given shall be paid to all Employees by the seller.

25. ILLNESS AND LEAVE OF ABSENCE

25.1 The Employee shall not lose seniority if he is absent due to illness or accident for shorter periods than shown below:

1) After six (6) months continuous service, ninety (90) working days.

2) After five (5) years continuous service, one hundred twenty (120) working days.

3) After fifteen (15) years continuous service, one hundred fifty (150) working days.

4) After twenty (20) years continuous service, one hundred eighty (180) working days.

25.2 An Employee who is absent due to illness or accident for the number of days set forth in this Article shall not be eligible for leave under this Article for the same illness or accident until such Employee has worked the number of days such Employee has been on leave of absence.

25.3 No vacation benefit shall accrue to any Employee after twenty (20) consecutive working days of absence.

25.4 Illness and/or leave of absence, and/or maternity leave shall not be accumulated. Regardless of anniversary year, such absences shall not extend beyond periods shown above.

25.5 An Employee who is absent due to industrial accident and/or illness shall maintain his prior seniority and be eligible for rehire in accordance with State and Federal laws and court decisions.

25.6 One (1) leave of absence per anniversary year shall be granted, up to fifteen (15) working days without pay, to Employees who have been in the employ of the Employer for one (1) year or longer and who can prove legitimate and bona fide reasons such as, but not limited to: serious illness, death in the immediate family or jury duty. A leave of absence shall not be granted in conjunction with a vacation unless an Employee notifies his Employer as soon as possible and can prove bona fide reasons that an emergency has in fact occurred which requires his presence. Anyone who violates this Article may be discharged forthwith, suspended or otherwise disciplined.

25.7 Employees on sick leave shall notify the Employer when they will return to work at least forty-eight (48) hours before they return to work.

25.8 Disability caused or contributed to by pregnancy, miscarriage, abortion, childbirth and recovery therefrom are, for all job-related purposes, temporary disabilities and shall be treated as an illness or accident in accordance with Article 25.1 above.

25.9 The provisions of this Article, where applicable, shall include such leave as Employees are entitled to and is required by the Family and Medical Leave Act of 1993, Public Law No. 103-3 ("FMLA"), and California law granting family and medical leave rights. Accrued paid vacation leave shall not be substituted for FMLA leave unless the Employee requests it.

26. SENIORITY

26.1 Seniority shall be based on length of continuous employment with the Employer. Reduction of the working forces, recall from layoffs, assignment to a part-time shift and

assignment of overtime shall be in accordance with seniority, if the most senior Employee is qualified to meet standard qualifications within the sub-classification of each classification.

26.2 Seniority of an Employee shall be lost when an Employee:

1) is discharged for cause;

2) resigns;

3) is not re-hired within one hundred twenty (120) calendar days after layoff;

4) is absent more than ninety (90), one hundred twenty (120), one hundred fifty (150) or one hundred eighty (180) working days as spelled out in Article 25.1;

5) fails to report to work within three (3) days after being recalled from layoff. However, if an Employee fails to report because of bona fide reasons such as serious illness or jury duty, he shall be kept on the seniority list and shall be the next Employee recalled if he meets the requirements in Article 26.2, 3) above; or

6) is absent from work three (3) consecutive working days without notification to the Employer.

26.3 In all cases of layoff and recall of forces, the following factors shall be considered, and where facts 1) and 2) are equal, length of seniority shall govern:

1) Knowledge, skill, efficiency on the job,

2) Physical fitness for the job, and

3) Length of seniority.

27. TRANSFERS

27.1 Any Employee transferred to a higher rated classification who qualifies therefore, shall receive the rate of the higher classification.

27.2 Whenever an Employee does work in a higher classification, he shall be paid according to the rate of the classification in which work is actually performed.

27.3 Employees transferred to lower classification, from day to day, shall not suffer a reduction in their regular classification rate.

27.4 Employees transferred permanently to another classification shall be so notified in writing stating the reason for such transfer and paid according to that classification rate.

28. STEWARDS

28.1 The Union may select, depending on the size of each plant, a number of Employees, but not to exceed three (3), to be duly accredited representatives in the plant, to be known as Stewards, by giving the Employer written notice of the Stewards' names.

28.2 The Employer shall give one (1) week's written notice to the Union, with a full statement of the cause or reason, in case of a Steward's termination. This notice shall not include any portion of a vacation period and shall be given in all cases other than gross misconduct.

29. REST PERIODS

29.1 Every Employer shall authorize and permit all Employees to take rest periods, which insofar as practical shall be in the middle of each work period. The authorized rest period time shall be based on the total hours worked daily at the rate of ten (10) minutes net rest time per four (4) hours or major fraction thereof. However, in 4/40 plants the second (2^{nd}) rest period shall be for fifteen (15) minutes. However, a rest period need not be authorized for Employees whose total daily work time is less than three and one-half (3-1/2) hours. Authorized rest period time shall be counted as hours worked for which there shall be no deduction from wages.

30. BREAKDOWN – INTERMITTENT PERIODS OF IDLENESS

30.1 There shall be no intermittent periods of idleness during any one (1) day, except for breakdowns. In case of breakdown, Employees shall be paid during the day breakdown occurs, unless ordered to punch out; and, if ordered to return to work at a stated time, and repairs are not completed, they shall be paid from the time they are ordered to work until actual work begins.

30.2 "Breakdown" shall be defined as the inability of an Employer to operate his plant because of any condition beyond the Employer's control; such as, but not limited to, an act of God, a fuel or power shortage, lack of supplies, earthquake, equipment malfunction, an act of Government or other similar causes.

30.3 Employees required to remain on the premises of the Employer, or required to hold themselves in readiness to the extent that their time cannot be used as their own, shall be paid for such time at their classification rate.

30.4 Employees required to work beyond their regular quitting time as a result of a breakdown shall be paid straight time their hourly rate of pay for all hours worked past their regular quitting time. A shift premium in addition to time and one-half (1-1/2) shall not be paid for any hours worked past their regular quitting time.

31. NO DISCRIMINATION

31.1 There shall be no discrimination in pay or in any other term or condition of employment because of race, color, religion, national origin, sex, age, physical handicap or sexual orientation.

32. WAGES

32.1 SCALES: The Wage Scales are attached as Attachment "A".

32.2 PERSONALIZED WAGES: Employees who receive a personalized rate above the wage schedule set forth herein shall receive an increase added to their current personalized rate in the amount of one-half (1/2) the negotiated increases until the classification rate in which the Employee is working is the same or greater than his/her personalized rate.

32.3 HEAD WASHER, HEAD DISTRIBUTOR: where there is one (1) or more washer and distributor employed, one (1) in each classification shall be designated as a Head Washer or Head Distributor and shall receive the wage designated in this Agreement. A Head Distributor shall be designated within each plant and paid Ten Cents ($.10) above the Distribution rate. A Head Distributor must have supervisory functions in order to be designated Head Distributor.

32.4 NEW CLASSIFICATIONS: Job classifications listed herein are general for the industry, but do not necessarily contain classifications for all jobs for each particular plant.

32.5 Where individual jobs are not identified and covered by the above general classifications, such jobs shall be classified by the work performed and the rate of pay shall be determined by evaluation. Job evaluation shall be based on other job rates in the industry. Job rates resulting from evaluation shall be by express agreement between the Employer and the Union.

33. ASSOCIATION MEMBERS

33.1 This Agreement may be executed by the individual Employer as well as the Association. In the event such individual Employer shall cease to be a member of the Association for any reason whatsoever, all the applicable terms and provisions of this Agreement shall continue to apply to and cover such individual Employer as an individual agreement between said Employer and the Union, terminable June 4, 2006.

34. DISPUTES, GRIEVANCE AND ARBITRATION

34.1 Claims of alleged violations of this Agreement shall not be considered unless the Employee, the Union or the Employer notifies in writing the other of such violation within thirty (30) days after the occurrence. No retroactive adjustment, if required, shall exceed thirty (30) calendar days from the date that the written grievance is first submitted to the Employer or his designated representative by the Employee or the Union.

34.2 Set out below are the steps to be followed in processing a grievance:

Step One (1): Any Employee feeling himself aggrieved must present his case to his immediate foreman or supervisor prior to contacting a Business Representative of the Union. The Employee may then contact the Business Representative who will contact the Employer or his designated representative and every effort will be made to settle the dispute. If no satisfactory settlement is reached, the matter will be referred to:

Step Two (2): The Secretary-Treasurer or an Officer of the Union, who will contact the Employer or his designated representative. If no satisfactory settlement is reached the matter will be referred to:

Step Three (3): There is hereby created a Grievance Board composed of four (4) individuals, two (2) designated by the Union and two (2) designated by the Employer. This Board shall have jurisdiction to investigate, hear and decide all matters of controversy between the parties hereto, arising out of the performance or interpretation of this Agreement and shall make its own rules and regulations for the carrying out of business. In all cases involving incentive questions, the Grievance Board shall submit the unresolved dispute to an impartial industrial engineer for an opinion before requesting final arbitration. All grievances shall be presented in writing to the Board.

The Board shall meet within ten (10) days from receipt of notice of controversy and shall endeavor to adjust or decide said controversy expeditiously.

The Board shall have power to act only when all members are present. A majority decision of the Board shall be final and binding upon the parties to the dispute.

Step Four (4): In case of deadlock the Board shall appoint a disinterested person, who shall sit as the Arbitrator, and whose decision shall be final and binding on the parties to the dispute. If the Board cannot agree upon the disinterested person within one (1) week after its inability to adjust or decide the controversy, the Board shall secure a list of five (5) arbitrators from the Federal Mediation and Conciliation Service and each party shall alternately strike two (2) names from such list. The remaining person on the list shall be designated Arbitrator. The Arbitrator shall have no authority to alter, add to, or go outside the terms of this Agreement.

34.3 All fees incurred shall be borne equally by the Employer and the Union.

35. STRIKES, LOCKOUTS AND PICKETING

35.1 There will be no strikes, lockouts, work stoppages or slowdowns. The Union agrees to support the Employer fully in maintaining operations in every way. Should picketing be occasioned by persons or organizations other than the Union, Employees may refuse to cross such picket lines as are lawful, primary lines, and are officially and specifically sanctioned or approved by all three (3) of the following:

1) The Los Angeles County Federation of Labor, AFL-CIO and,

2) the AFL-CIO Laundry and Dry Cleaning International Union and,

3) the Executive Board of AFL-CIO Laundry and Dry Cleaning International Union, Local No. 52

36. MEDICAL, LIFE, DENTAL, PRESCRIPTION DRUG AND VISION PLANS

36.1 Effective January 1, 2001, the Employer shall contribute to the Laundry and Dry Cleaning Workers Local 52 Health and Welfare Trust Fund ("Welfare Trust Fund") the sum of One Hundred Eighty-Eight Dollars and Forty-Seven Cents ($188.47) per month for each eligible Employee.

36.2 Effective January 1, 2002, if the Welfare Trust Fund Consultant determines that an additional contribution is needed to maintain the benefits, and if the Trustees concur, all eligible Employees shall contribute Six Dollars and Fifty Cents ($6.50) per month to the Welfare Trust Fund through payroll deductions. If an additional contribution is not needed on January 1, 2002, effective June 1, 2002 all eligible Employee shall contribute Six Dollars and Fifty Cents ($6.50) per month to the Welfare Trust Fund through payroll deductions.

36.3 Effective June 1, 2002, the Employer shall contribute to the Welfare Trust Fund the sum of Two Hundred Eight Dollars and Eighty-One Cents ($208.81) per month for each eligible Employee of which Six Dollars and Fifty Cents ($6.50) per month shall be paid by each eligible Employee through payroll deductions.

36.4 Effective June 1, 2003, the Employer shall contribute to the Welfare Trust Fund the sum of Two Hundred Twenty-Two Dollars and Sixty-Five Cents ($222.65) per month for each eligible Employee of which Six Dollars and Fifty Cents ($6.50) per month shall be paid by each eligible Employee through payroll deductions.

36.5 Effective June 1, 2004, the Employer shall contribute to the Welfare Trust Fund the sum of Two Hundred Thirty-One Dollars and Thirty Cents ($231.30) per month for each eligible Employee of which Six Dollars and Fifty Cents ($6.50) per month shall be paid by each eligible Employee through payroll deductions.

36.6 Effective June 1, 2005, if the Trustees of the Welfare Trust Fund determine that an additional increase is necessary in order to maintain the benefits, the Employer and Employees shall contribute an equal amount. The Employer shall contribute to the Welfare Trust Fund up to an additional Eight Dollars and Sixty-Five Cents ($8.65) per month per eligible Employee and all eligible Employees shall contribute to the Welfare Trust Fund up to an additional Eight Dollars and Sixty-Five Cents ($8.65) per month through payroll deductions.

36.7 The Employer shall be responsible for any benefits which would have accrued to an Employee if the Employer fails to make payments for an Employee as herein provided.

37. PENSION TRUST FUND

37.1 The Employer shall continue to contribute to the Laundry and Dry Cleaning Workers Pension Trust Fund ("Pension Trust Fund") the sum of Twenty-Two Dollars and Fifty-Seven Cents ($22.57) per month for each eligible Employee.

37.2 Effective June 1, 2004, the Employer shall contribute to the Pension Trust Fund the sum of Thirty-One Dollars and Twenty-Two Cents ($31.22) per month for each eligible Employee.

38. GENERAL PROVISIONS APPLICABLE TO TRUST FUNDS, AND DELINQUENCY PROCEDURES

38.1 Each Employer bound by this Agreement hereby agrees to abide and be bound by all the terms and provisions of the Welfare Trust Fund Indenture and the Pension Trust Fund Indenture as executed and as it has been and may from time to time be amended.

38.2 An eligible Employee with respect to whom monthly contributions are required to be made shall mean:

1) Any Employee covered by this Agreement who was employed by the Employer the first (1st) working day of the preceding calendar month and who has been on the payroll a full calendar month including the first (1st) working day of the month;

2) Any Employee covered by this Agreement who was eligible for benefits from the Welfare Trust Fund or an eligible participant of the Pension Trust Fund within six (6) months prior to his date of hire; payments on behalf of such Employee shall be due on the first (1st) working day of the month following or coincident with his date of hire.

38.3 Trust Fund contributions (together with report forms supplied by the Trust Funds for such purposes) shall be submitted by the Employer to the Trust Funds' offices at 920 South Alvarado Street, Los Angeles, California 90006, or to such other place designated by the Trustees of the Trust Funds.

38.4 Contributions shall be made by the tenth (10th) day of the month for which payment is due. Payments not received in full by the twentieth (20th) day of the month shall be considered delinquent and subject to an amount equal to the greater of interest on the unpaid contribution at the highest rate permitted by law, or liquidated damages of twenty percent (20%) of the amount of the contribution. This amount shall become due and payable to the Trust Funds by the delinquent Employer upon the day immediately following the date on which the contribution or contributions became delinquent and shall be in addition to said contribution or contributions; provided, however, the Trustees may waive payment of the liquidated damages, or any portion thereof, in a particular case upon good cause satisfactory to the Trustees.

38.5 In any suit brought by the Trustees of the Trust Funds to collect contributions, the Trustees or the Trust Funds shall be entitled to the unpaid contributions; interest on the unpaid

contributions or liquidated damages, whichever is greater; reasonable attorneys' fees; cost of suit; and such other legal or equitable relief as the court deems appropriate.

38.6 Upon request of the Trustees the Employer shall make available such books, records, and reports as the Trustees' auditor deems appropriate to determine that the Employer has made required contributions. In the event the Trustees determine that the Employer failed to make the required contributions, the Trustees may assess the Employer the cost of the audit.

38.7 In the event of failure by the Employer to make contributions by the time they are due, the Trustees shall take whatever action they deem appropriate. If an Employer is delinquent in payment of contributions, the Union may, after seventy-two (72) hours written notice of such delinquency, take any legal action necessary, including the right to file a grievance or the right to strike to collect such contributions, along with interest or liquidated damages, notwithstanding any other clause of this Agreement.

39. SICK LEAVE

39.1 All Employees covered by this Agreement who have been continuously employed by their Employer for the period of at least one (1) year shall be entitled to a total of forty (40) hours sick leave with pay per year. Such sick leave pay shall commence on the second (2^{nd}) working day lost for each disability, except that sick leave pay shall commence on the first (1^{st}) working day lost in the event the Employee requires immediate hospitalization or outpatient surgery. If the Employer so desires, he may require reasonable proof of disability. Falsification of sick leave claims or proved abuse of sick leave privileges may be cause for discharge or disciplinary action.

39.2 Subject to the following paragraph, full pay shall mean five (5) eight (8) hour days pay for 5/40 or four (4) ten (10) hour days pay for 4/40 at the Employee's regular straight time hourly rate for those days which the Employee would have worked had the disability not occurred. The waiting period herein provided before sick leave pay commences shall apply for each disability in case the sick leave benefit allowance has not been used up in previous disabilities.

39.3 Sick leave pay shall be integrated with Unemployment Compensation Disability benefits and Worker's Compensation temporary disability benefits so that the sum of the daily sick leave allowance hereunder and the aforesaid State disability daily benefits, exclusive of the daily hospital benefits which may be payable to an Employee, shall not exceed one hundred percent (100%) of the Employee's regular daily wage at straight time. If the sick leave pay allowable to an Employee hereunder when so combined with any such State disability exceeds one hundred percent (100%) of his regular daily rate at straight time, for any one (1) day, then such sick leave pay for that day shall be reduced accordingly. Any portion of the sick leave pay allowance not received by the Employee by reason of any such reduction shall be retained in the Employee's sick leave pay account as a part of his accumulated sick leave pay credits.

39.4 Unused sick leave benefits in any one (1) year shall accumulate from year to year. However, Employees may have the choice of receiving one-half (1/2) pay for any and all sick days accumulated over fifty (50) days, payable in the year in which they are

accumulated; or they may continue to accumulate and be paid one-half (1/2) their accumulated days over fifty (50) upon retirement.

39.5 Sick leave credit shall continue to accumulate during periods of sickness, injury, temporary layoff or leave of absence. However, after twenty (20) consecutive working days of absence all credit shall cease and Employee's accumulated sick leave shall be pro-rated during such periods of absence.

40. FUNERAL LEAVE

40.1 Employees who have at least three (3) days sick leave entitlement shall be granted three (3) days' funeral leave with pay. Employees with less than three (3) days sick leave entitlement shall be granted funeral leave with pay up to the amount of such entitlement. To be eligible for funeral leave, an Employee must be in attendance at the funeral of a member of his/her immediate family. Immediate family is defined as parents, spouse and children. The Employer may require proof of attendance at the funeral.

41. LABOR-MANAGEMENT COMMITTEE

41.1 There is hereby established a Labor-Management Committee. The Committee may be called to order by the Union, an Employer or the Textile Rental Services Association. The permanent members of the Committee shall be the representatives of the Local Union and the Executive Director of the Textile Rental Services Association.

41.2 It is agreed and understood that this Committee acts in an advisory capacity and does not have the authority to change, modify or add to this Agreement.

42. GENERAL SAVINGS CLAUSE

42.1 It is the intent of the parties hereto to abide by all applicable Federal and State statutes covering the subject matter of this Agreement. Should any provision of this Agreement be determined to be contrary to any Federal or State law, all other provisions of this Agreement shall remain in force and effect, and substitutions for the invalid provision or provisions shall be immediately negotiated.

43. DURATION OF AGREEMENT

43.1 This Agreement shall become effective January 1, 2001, and shall remain in effect until June 4, 2006, and from year to year thereafter, unless written notice is given sixty (60) days prior to the expiration day, by either party, that such party intends to terminate, modify or amend this Agreement on the expiration date.

IN WITNESS WHEREOF, the parties hereto have executed this Agreement at _____, California on _____, 200__.

AFL-CIO LAUNDRY AND DRY CLEANING INTERNATIONAL UNION, LOCAL NO. 52

By _____
President

By _____
Secretary-Treasurer

APPROVED:

TEXTILE RENTAL SERVICES ASSOCIATION

By David J Mac Kenzie
David J. MacKenzie
Executive Director

EMPLOYER:

_____
Name of Company

By _____

Title _____

By _____

Title _____

Effective Date: _____

PLEASE INDICATE OWNERSHIP

_____ A Corporation

_____ A Co-Partnership

_____ An Individual

ATTACHMENT "A"

WAGE SCALES

CLASSIFICATIONS	WAGE RATE PER HOUR EFFECTIVE 1/1/01	6/4/01	6/3/02	6/2/03	6/7/04	6/6/05
Head Washer	$8.70	$8.80	$9.00	$9.20	$9.45	$9.75
Washer	$8.20	$8.30	$8.50	$8.70	$8.95	$9.25
Washroom Department Tumbler and Utility	$8.00	$8.10	$8.30	$8.50	$8.75	$9.05
Head Distributor	$8.00	$8.10	$8.30	$8.50	$8.75	$9.05
Press/Distribution/Alteration	$7.90	$8.00	$8.20	$8.40	$8.65	$8.95
Order Clerk/Truck Loader/ Custodian/Soil Sort/ Counter/Stacker	$7.80	$7.90	$8.10	$8.30	$8.55	$8.85
All Other Production Employees	$7.70	$7.80	$8.00	$8.20	$8.45	$8.75

New Employees are defined as an Employee not previously covered by this Agreement within a twelve (12) month period following his termination from a covered Employer.

New Employees shall be paid eighty percent (80%) of the classification rate for the first two (2) months of employment; and ninety percent (90%) of the classification rate for the third (3rd), fourth (4th), fifth (5th) and sixth (6th) month of employment. After six (6) months of employment, the Employee shall receive the classification rate.

It is agreed and understood that the New Employee's rates of pay will increase as a percentage of each across the board increase negotiated in this Agreement.

No current Employee will lose his job because of the seniority rates set forth in the above Scales.

SCHEDULE FOR VACATION PAY IN CASE OF TERMINATION

In case of termination of an Employee during the first two (2) years of employment, an Employee shall be entitled to receive one-twelfth (1/12) of his weekly compensation as vacation pay for each month or major fraction thereof worked over six (6) months from starting date.

TO DETERMINE VACATION PAY:

1. Establish starting date.

2. Determine number of months employed between starting date and termination date.

3. Determine hourly pay based on forty (40) hours times the classification rate or the weekly pay of the four (4) weeks prior to termination date for incentive workers.

4. Refer to Chart.

FIRST YEAR:

No. Month Employed		Months Earned	Amount Earned
1 to 6		None	None
Plus	To		
6-1/2	7-1/2	7 Months	7/12 Week's Pay
7-1/2	8-1/2	8 Months	8/12 Week's Pay
8-1/2	9-1/2	9 Months	9/12 Week's Pay
9-1/2	10-1/2	10 Months	10/12 Week's Pay
10-1/2	11-1/2	11 Months	11/12 Week's Pay
11-1/2	12	12 Months	12/12 Week's Pay

AFTER ONE WEEK'S VACATION IN PRECEDING YEAR:

No. Months Employed		Months Earned	Amount Earned
Plus	To		
12-1/2	13-1/2	1 Month	1/12 Week's Pay
13-1/2	14-1/2	2 Months	2/12 Week's Pay
14-1/2	15-1/2	3 Months	3/12 Week's Pay
15-1/2	16-1/2	4 Months	4/12 Week's Pay
16-1/2	17-1/2	5 Months	5/12 Week's Pay
17-1/2	18-1/2	6 Months	6/12 Week's Pay
18-1/2	19-1/2	7 Months	7/12 Week's Pay
19-1/2	20-1/2	8 Months	8/12 Week's Pay
20-1/2	21-1/2	9 Months	9/12 Week's Pay
21-1/2	22-1/2	10 Months	10/12 Week's Pay
22-1/2	23-1/2	11 Months	11/12 Week's Pay
23-1/2	24	12 Months	12/12 Week's Pay

AFTER ONE WEEK'S VACATION IN PRECEDING YEAR:

No. Months Employed		Months Earned	Amount Earned
Plus	To		
24-1/2	25-1/2	1 Month	1/6 Week's Pay
25-1/2	26-1/2	2 Months	2/6 Week's Pay
26-1/2	27-1/2	3 Months	3/6 Week's Pay
27-1/2	28-1/2	4 Months	4/6 Week's Pay
28-1/2	29-1/2	5 Months	5/6 Week's Pay
29-1/2	30-1/2	6 Months	6/6 Week's Pay
30-1/2	31-1/2	7 Months	7/6 Weeks' Pay
31-1/2	32-1/2	8 Months	8/6 Weeks' Pay
32-1/2	33-1/2	9 Months	9/6 Weeks' Pay
33-1/2	34-1/2	10 Months	10/6 Weeks' Pay
34-1/2	35-1/2	11 Months	11/6 Weeks' Pay
35-1/2	36	12 Months	12/6 Weeks' Pay

AFTER THREE YEARS' EMPLOYMENT:

No. Months Employed		Months Earned	Amount Earned
Plus	To		
1/2	1	1 Month	1/6 Week's Pay
1-1/2	2-1/2	2 Months	2/6 Week's Pay
2-1/2	3-1/2	3 Months	3/6 Week's Pay
3-1/2	4-1/2	4 Months	4/6 Week's Pay
4-1/2	5-1/2	5 Months	5/6 Week's Pay
5-1/2	6-1/2	6 Months	6/6 Week's Pay
6-1/2	7-1/2	7 Months	7/6 Weeks' Pay
7-1/2	8-1/2	8 Months	8/6 Weeks' Pay
8-1/2	9-1/2	9 Months	9/6 Weeks' Pay
9-1/2	10-1/2	10 Months	10/6 Weeks' Pay
10-1/2	11-1/2	11 Months	11/6 Weeks' Pay
11-1/2	12	12 Months	12/6 Weeks' Pay

AFTER SEVEN YEARS' EMPLOYMENT:

No. Months Employed		Months Earned	Amount Earned
Plus	To		
1/2	1	1 Month	1/4 Week's Pay
1-1/2	2-1/2	2 Months	2/4 Week's Pay
2-1/2	3-1/2	3 Months	3/4 Week's Pay
3-1/2	4-1/2	4 Months	4/4 Week's Pay
4-1/2	5-1/2	5 Months	5/4 Weeks' Pay
5-1/2	6-1/2	6 Months	6/4 Weeks' Pay
6-1/2	7-1/2	7 Months	7/4 Weeks' Pay
7-1/2	8-1/2	8 Months	8/4 Weeks' Pay
8-1/2	9-1/2	9 Months	9/4 Weeks' Pay
9-1/2	10-1/2	10 Months	10/4 Weeks' Pay
10-1/2	11-1/2	11 Months	11/4 Weeks' Pay
11-1/2	12	12 Months	12/4 Weeks' Pay

AFTER FOURTEEN YEARS EMPLOYMENT:

No. Months Employed		Months Earned	Amount Earned
Plus	To		
1/2	1	1 Month	1/3 Week's Pay
1-1/2	2-1/2	2 Months	2/3 Week's Pay
2-1/2	3-1/2	3 Months	3/3 Week's Pay
3-1/2	4-1/2	4 Months	4/3 Weeks' Pay
4-1/2	5-1/2	5 Months	5/3 Weeks' Pay
5-1/2	6-1/2	6 Months	6/3 Weeks' Pay
6-1/2	7-1/2	7 Months	7/3 Weeks' Pay
7-1/2	8-1/2	8 Months	8/3 Weeks' Pay
8-1/2	9-1/2	9 Months	9/3 Weeks' Pay
9-1/2	10-1/2	10 Months	10/3 Weeks' Pay
10-1/2	11-1/2	11 Months	11/3 Weeks' Pay
11-1/2	12	12 Months	12/3 Weeks' Pay

CONTRATO DE

TEXTILES E INDUSTRIALES

2001 - 2006

UNION INTERNACIONAL DE LAVANDERIAS
Y TINTORERIAS LOCAL 52, AFL-CIO
920 South Alvarado Street
Los Angeles, California 90006

(213) 385-0271 (800) 920-0407

EN EL CASO DE SURGIR CUALQUIER CONTROVERSIA ENTRE LA VERSION EN INGLES Y LA VERSION EN ESPAÑOL DE ESTE CONTRATO, LA VERSION EN INGLES PREVALECERA.

CONTRATO DE

TEXTILES E INDUSTRIALES

2001 - 2006

Este Contrato, hecho entre _____, una _____, de ahora en adelante referida como el "Empleador" y Local 52 de la Union Internacional de Lavanderías y Tintorerías, AFL-CIO, de ahora en adelante referida como la "Unión" o el "Sindicato". Como el término "Empleado" está usado de aquí en adelante, deberá referirse y será limitada a Empleados, descritos en la parte de negociaciones del Contrato.

1. ASOCIACION EN EL SINDICATO

1.1 Será una condición primordial de empleo que todos los Empleados que son miembros en buenas relcaciones con el Sindicato en la fecha de ejecución de éste Contrato, deberán continuar siendo miembros en buenas relaciones con el Sindicato, y deberán en el día treinta y uno (31) siguiente a la fecha de ejecución de éste Contrato, hacerse y permanecer siendo miembros en buenas relaciones con el Sindicato.

1.2 Será tambien una condición de empleo que todos los trabajadores que fueron contratados en o después de la fecha de ejecución de éste Contrato, derberán hacerse y permanecer siendo miembros en buenas relaciones con el Sindicato, en el día treinta y uno (31) siguiente al comienzo de su trabajo.

1.3 Cuando el Empleador requiriese Empleados adicionales para trabajar, él deberá primero llamar a la oficina del Sindicato y dar al mismo veinticuatro (24) horas dentro de las cuáles deberá nominar un aplicante para el puesto. El Empleador podrá entonces seleccionar entre los aplicantes del Sindicato y aplicantes de cualquier otra agencia, de acuerdo con sus conocimientos y preparación para el trabajo, y su asociación o no-asociación en el Sindicato no será considerada para dicha contratación.

1.4 Cuando el Empleador contratara a un Empleado nuevo, él deberá notificar inmediatamente al Sindicato por escrito, dando el nombre, domicilio, número de seguro social y la fecha en que el Empleado comenzara a trabajar, o su fecha de re-contratación, y dicho Empleado hará su aplicación para asociación en el Sindicato de acuerdo con éste Artículo.

1.5 El Sindicato deberá proveer con, y el Empleador distribuirá Formularios Para Certificación de Empleo para los Empleados NUEVOS y RE-CONTRATADOS, al tiempo de su contratación o de su re-contratación.

1.6 El Empleador acuerda que no será una violación de éste Contrato que un Empleado esté en conformidad y acatara los principios del Sindicato, provisto sin embargo, que dichos principios no estuvieran en conflicto con los términos expresos de éste Contrato.

2. TERMINACION

2.1 Se entiende y se acuerda que el derecho de disciplinar o despedir por justa causa deberá estar a la discreción del Empleador. Ningún Empleado será despedido, excepto en los casos de exagerada mala conducta, sin antes recibir una noticia escrita seguida de un despido disciplinario de hasta tres (3) días dentro de un periodo de doce (12) meses. Si no ocurriera otra ofensa en los doce (12) meses siguientes a la noticia de advertencia y/o el despido disciplinario, dicha noticia deberá ser declarada inválida y nula. Todas las noticias de advertencia actuales deberán ser removidas de los records de los Empleados después de doce (12) meses. Sin importar todo lo anterior, una noticia de advertencia o despido disciplinario no serán necesarias en los casos de exagerada mala conducta, la misma que consistirá de, pero no está limidada de los siguientes actos: robo, desfalco, violación deliberada de reglas de la Compañía, trayendo, vendiendo o usando drogas ilegales y/o alcohol en la planta o dentro de la propiedad de la Compañía, o por empezar alguna pelea. Violación de las reglas básicas arriba indicadas deberá constituir justa causa para despido sin recurso. Ningún Comité de Abritración deberá tener el derecho o poder de contestar la legalidad de la penalidad que fuera impuesta por la Compañía como resultado de la violación de estas reglas.

2.2 Un Empleado nuevo podrá ser despedido o disciplinado sin justa causa o noticia durante los primeros sesenta (60) días calendarios de su empleo. Cuando una noticia de advertencia fuera dada, y hubiera presente un Delegado (Shop Steward) en la planta, el mismo deberá hallarse presente cuando la noticia fuera entregada al Empleado. Una copia de la noticia de advertencia y la noticia de disciplina deberá ser enviada a la Unión dentro de los cinco (5) días.

3. JURISDICCION

3.1 El Empleador reconoce al Sindicato como el único y exclusivo agente de negociaciones colectivas para todos los Empleados de Producción trabajando en _____. El término "Empleados de Producción" como se utiliza aquí, significa todas las personas, sin importar su título, clasificación u otra ocupación que estuvieran comprometidos en cualquier trabajo envolviendo el proceso o manejo de mercadería o artículos de cualquier clase, incluyendo el cuidado de custodia de las cuentas de los clients del Empleador.

3.2 La palabra "Empleado" en éste Contrato, incluye a ambos géneros, masculino y femenino, pero excluye a cualquier individuo que estuviera empleado como Supervisor o Mayordomo (Foreman o Forelady). Mayordomos por lo general son los Jefes de Taller.

3.3 Un Jefe de Taller es una persona que está a cargo inmediato de, y dirigiendo a los Empleados de Producción. Un Jefe de Taller podrá hacer el trabajo del Empleado de Producción cuando fuera necesario; sin embargo, y en ningún evento ellos podrán trabajar por más de cuatro (4) horas en cualquier día.

3.4 Ningún convenio individual con ningún Empleado, invalidará ninguna de las provisiones de éste Contrato, a no ser que fuera aprobado por el Sindicato.

3.5 No hay nada en éste Artículo 3 que no deberá interpretar como confiriendo cualesquier derechos y beneficios que no han dado al Sindicato o a los Empleados por otra lengua expresa y específica incluyendo en éste Contrato.

4. INCENTIVO – TRABAJO POR PIEZA

4.1 Si un Empleador instituyera un plan de incentivo, él deberá estar en contacto con el Sindicato y juntarse y conferir con el Sindicato sobre los efectos de su plan.

5. CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS PRE-EXISTENTES

5.1 Ningún Empleado deberá sufrir, por razón de la firma de éste Contrato, una reducción de su tarifa de pago, ni la perdida de ningún beneficio o condiciones de trabajo mejores o más favorables que las aquí contenidas, si dichas condiciones hubieran estado en existencia con anterioridad o la ejecución inicial de éste Contrato ejecutado por el Empleador o sus representantes.

6. HIGIENE, SEGURIDAD Y VENTILACION

6.1 El Empleador y el Empleado deberán observar todas las leyes Federales, Estatales y Locales con respecto a excusados, higiene, seguridad, ventilación y otras condiciones de trabajo. El Empleador deberá prover facilidades sanitarias e higienicas para los Empleados, a ser utilizadas para propósitos de vestirse.

6.2 Un equipo de primeros auxilios deberá ser conservado a la mano y en todo momento, con abastecimiento completo, para el uso de los Empleados.

7. UNIFORMES

7.1 El Empleador deberá proporcionar, lavado y/o limpiado, sin costo alguno al Empleado, cualquier uniforme o prenda de vestir designada por el Empleador para que los Empleados usen durante sus horas de trabajo. Donde fuera necesario, el Empleador proporcionará guantes, máscaras de protección y cualesquier otra prenda de protección a Empleados que manejaran material sucio de hospitals, sanatorios, hogares para ancianos, e instituciones similares. El Empleador proveerá botas, cuando fueran necesarias, para los Empleados en el Departamento de Lavado.

7.2 Empleados que cesaran de trabajar, deberán regresar todos esos uniformes y/o cualquier otra propiedad del Empleador que estuvieran a su cuidado, o el valor razonable de los mismos será deducido de su pago.

8. REGLAMENTOS DE TRABAJO

8.1 Reglamentos y regulaciones para la conducción de negocios, como el Empleador considere necesario y apropiado, que no estuvieran en conflicto con los términos de éste Contrato, deberán ser observados por todos los Empleados.

8.2 Reglamentos nuevos y/o cambios en los reglamentos existentes no deberán ser efectivos hasta siete (7) días después de que los mismos hubieran sido anunciados en los tableros de noticias, con una copia enviada al Sindicato. Dichos reglamentos y regulaciones deberán ser anunciados en un lugar conspicuo por parte del Empleador, o los mismos podrán ser emitidos a los Empleados en forma de un manual.

9. PRERROGATIVAS DE LA ADMINISTRACION

9.1 El Empleador retiene y deberá seguir teniendo el derecho completo y exclusivo, para administrar las operaciones y dirigir a la fuerza laboral, excepto como está expresamente limitado por las obligaciones específicas del Empleador como está explicado en éste Contrato. Entre tantos derechos y poderes retenidos, están incluidos, pero no limitados a como sigue: de contratar a Empleados, de promover, degradar, transferir, de despedir y hacer volver, de asignar y arreglar los deberes, las horas y los turnos de trabajo, de mantener en buen estado y eficiencia, de despedir, suspender y disciplinar a los Empleados; de establecer reglamentos y regulaciones que no estuvieran en conflicto con los términos de éste Contrato gobernando la conducta de los Empleados en el tiempo y la propiedad de la Compañía; de determinar el tamaño y la composición de la fuerza laboral, de determinar, mantener, cambiar, revisar o descontinuar los tipos de operaciones, y los métodos, procesos, materials y equipo que serán usados; de descontinuar en todo o cualquier parte de sus operaciones; de alquilar, vender o de otro modo deschacerse de todo o cualquier parte de ésta planta y el equipo; y de aumentar o disminuir las operaciones.

9.2 La enumeración precedente de los derechos de la administración no deberá ser considerado de incluir en todas maneras, pero meramente deberá indicar el tipo de derechos la cual deberá pertenecer a la administración y estar inherente a la administración de la Compañía de ejercer cualquier derecho o poder reservado, ni el ejercicio de ello en cualquier manera particular, deberá constituir una dispensa de éste derecho o un precedente astringente restringiendo a la discreción de la administración en cualqueir manera.

10. DONACIONES POR PARTE DE EMPLEADOS

10.1 Donaciones por parte de los Empleados o contribuciones caritativas deberán ser voluntarias, y dicha solicitación deberá ser de mutuo acuerdo entre el Empleador y el Sindicato.

11. INSPECCION DE RECORDS

11.1 Si surgiera una controversia o una queja con respecto a salarios, horas de trabajo, u otra compensación de un Empleado, el Empleador deberá remitir el original y cualesquier otros récords pertinentes a dicha controversia, incluyendo una lista de sus Empleados, a un Representante autorizado del Sindicato, para su verificación, durante las horas de trabajo del Empleador, en las facilidades de la Compañía, dentro de cinco (5) días después de la recepción de una solicitud.

12. DERECHO DE VISITACION

12.1 Representantes autorizados del Sindicato deberán tener acceso a las facilidades del Empleador para conducir negocios pertinentes al Sindicato, provisto que dicho acceso esté en cumplimiento con los reglamentos de la Compañía, y provisto además, que dichos reglamentos no interfieran o impidan a los Representantes del Sindicato en la transacción de su negocios relacionados con el Sindicato. Se acuerda que los representantes del Sindicato conducirán sus negocios durante las horas normales de trabajo de manera que no causen conflicto con las operaciones normales de los negocios del Empleador.

13. DEDUCCIONES DE CUOTAS

13.1 El Empleador deberá deducir del pago de todos los Empleados cubiertos por éste Contrato, todas las cuotas mensuales, honorarios de iniciación y re-iniciación, al recibo de una autorización escrita y firmada por cada Empleado, autorizando dichas deducciones, las cuales serán hechas y deberán ser remitidas al Local No. 52 no más tarde del día diez (10) de cada mes por el cual las deducciones fueran hechas.

13.2 En cualquier demanda legal que pudiera ocurrir por parte del Sindicato en contra del Empleador para la colección de cuotas del Sindicato, honorarios de iniciación y re-iniciación que el Empleador retuviera de las ganancias de los Empleados, el Sindicato tendrá el derecho a recuperar dichos honorarios y cuotas, intereses sobre las sumas recuperadas, honorarios razonables de abogados y costos de dicha demanda legal.

13.3 El Sindicato acuerda de resguardar al Empleador respecto a cualquier responsabilidad que pudiera surgir debido a reclamos, demandas u otras formas de responsabilidad, por las deducciones de dinero del cheque de pagó de cualquier Empleado. El Sindicato asume la responsabilidad completa de la disposición de los dineros así deducidos, una vez que los mismos hubieran sido entregados al Sindicato.

14. TABLERO DE NOTICIAS

14.1 El Empleador deberá proveer un tablero de noticias separado para el uso del Sindicato para el anuncio de noticias oficiales. Dicho tablero de noticias deberá ser por lo menos dos pies (2') por tres pies (3') y deberá estar ubicado en un lugar conspicuo, tan cerca como fuera possible a un reloj marcador de tiempo.

15. SUCESORES

15.1 En el evento de que el Empleador venda, asigne o de otro modo transfiera la planta, el Empleador deberá notificar al Sindicato por escrito y hacer un esfuerzo de buena fé en que el comprador, apoderado o su sucesor deberá adoptar éste Contrato.

16. HORAS DE TRABAJO Y SOBRETIEMPO

16.1 La semana regular de trabajo deberá ser de cinco (5) días consecutivos dentro de un periodo de siete (7) días. La semana regular de trabajo para trabajadores de parte de tiempo podría ser de hasta cinco (5) días dentro de siete (7) días.

16.2 El Empleador, a su sola y exclusiva discreción, podría establecer semanas de cuatro (4) días de diez (10) horas diarias (referida como "4/40") o una de cinco (5) días de ocho (8) horas diarias (referida como "5/40") dando cuatro (4) semanas de noticia a la Unión y a los Empleados.

16.3 Empleados asignados a una semana de trabajo "4/40" deberán ser pagados tiempo regular por las primeras diez (10) horas de trabajo por día. Tiempo y medio (1½) deberá ser pagado por todas las horas trabajadas en exceso de diez (10) horas diarias, cuarenta (40) horas por semana, por trabajo realizado en un día festivo o por trabajo realizado en el día regular de descanso del Empleado. Sin embargo, durante una semana de día festivo el día regular de descanso podrá ser trabajado en la tarifa regular de pago y los

Empleados deberán recibir diez (10) horas de pago por día festivo a la tarifa de la clasificación del Empleado.

16.4 Para Empleados asignados a una semana de trabajo "5/40", tiempo y medio (1½) será pagado a los Empleados regulares por todo el tiempo trabajado en exceso de ocho (8) horas por día, cuarenta (40) horas por semana o por trabajo ejecutado en el sexto (6to) día de la semana o por trabajo realizado en el séptimo (7mo) día de la semana. Sin embargo, si un Empleado está ausente durante los primero cinco (5) días de la semana, el Empleado será pagado tiempo derecho por todo el tiempo trabajado en el sexto (6to) día. Provisto más adelante que si uno de esos Empleados trabaja más de cuarenta (40) horas durante esos seis (6) días, entonces todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas serán pagadas a tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajados en exceso de cuarenta (40) horas por semana a su tarifa regular de salario. Empleados regulares de parte de tiempo deberá ser pagados un tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) horas por semana a su tarifa regular de salario.

16.5 Excepto en casos de emergencia, los Empleados deberán recibir noticia antes de la hora de comer cuando ellos fueran requeridos de trabajar después de su hora de salida.

16.6 Todos los Empleados serán requeridos de tomar no menos de media (1/2) hora ni más de una (1) hora para comer. Ningún Empleado deberá ser requerido de trabajar más de cinco (5) horas consecutivas sin tomar un período para comer.

16.7 Empleados que trabajaran en días festivos deberán recibir pago de un tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas (garantizadas ocho [8] horas o diez [10] horas) y ocho (8) o diez (10) horas de pago de día festivo al salario de clasificación del Empleado.

16.8 Los Empleados programados para trabajar cinco (5) días a la semana que trabajen todas las horas programadas en una semana con día festivo recibirán tiempo y medio (1½) por todas las horas que trabajen en exceso de treinta y dos (32) horas durante la semana con día festivo. Los Empleados también recibirán tiempo y medio (1½) por todo trabajo efectuado en el quinto (5to) día de la semana con día festivo si el día festivo cae en uno de sus días de trabajo programado en forma regular. Sin embargo, los Empleados que no cumplan en trabajar treinta y dos (32) horas o cuatro (4) días, no recibirán tiempo y medio (1½) por todas las horas que trabajen en el quinto (5to) día de una semana con día festivo.

16.9 Por acuerdo mutuo escrito entre el Empleador y el Empleado, cualquier Empleado que trabajara en un día festivo podrá reducir el número de horas garantizadas en el párrafo anterior, pero no menos de cuatro (4) horas, y en dicho caso, será pagado tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas y ocho (8) o diez (10) horas de pago de día festivo al salario de clasificación del Empleado.

16.10 Los acuerdos para el pago de tarifas de sobretiempo contenidos aquí no serán interpretados como el requerimiento de una duplicación del pago de sobretiempo envolviendo las mismas horas de trabajo; de modo que el sobretiempo pagado en base diaria, no será duplicado en base semanal.

16.11 Empleados contratados con anterioridad al 1 de Marzo de 1969, deberán tener el derecho, de acuerdo con su antiguedad por clasificación, de escoger su semana de trabajo y su turno de trabajo. Ninguno de esos Empleados será requerido de trabajar una semana de trabajo de Martes a Sábado.

17. RECORDS DE TIEMPO

17.1 Registros de tiempo, relojes marcadores u otros tipos de registrar tiempo deberán ser mantenidos por el Empleador para todos los Empleados, y los mismos indicarán el tiempo actual de comenzar y terminar el trabajo de cada día, las horas trabajadas durante del día, y el total de horas trabajadas en el período de pago.

17.2 Los récords de tiempo, utilizados para determinar la suma de pago, deberán ser conservados en archivo por el número de años requeridos por las leyes Federales y del Estado o por lo menos cuatro (4) años.

17.3 El Empleador deberá mantener récords completos y exactos de las ausencias por enfermedad y otras ausencias.

18. TURNOS DE TRABAJO

18.1 En el evento de que fuera necesario que el Empleador estableciera más de un (1) turno de trabajo, el Empleador deberá pagar a los Empleados trabajando el Segundo (2do) turno, Cinco Centavos ($.05) por hora por encima de la tarifa de salarios, y a todos los Empleados trabajando en el tercer (3er) turno, Diez Centavos ($.10) por hora encima de la tarifa de salarios.

18.2 HORAS DE COMENZAR A TRABAJAR:

Primer (1er) Turno:	De 4:00 A.M. a 10:00 A.M.
Segundo (2^{do}) Turno:	De 2:00 P.M. a 6:00 P.M.
Tercer (3er) Turno:	De 10:00 P.M. a 2:00 A.M.

18.3 Cualquier Empleado que comience a trabajar más temprano que las horas regulares de un turno deberá ser considerado que estuviera trabajando en el turno anterior y deberá ser pagado la diferencia del turno anterior solamente por las horas trabajadas en ese turno anterior y no por todas las horas trabajadas en ese día.

19. REPORTARSE A TRABAJAR

19.1 Todos los Empleados regulares y los de parte del tiempo (part-time) que hubieran sido ordenados de presentarse a trabajar en un día cualquiera, deberán recibir, si se reportaran a trabajar, no menos de cuatro (4) horas de pago el promedio de su tarifa por hora por ese día, excepto como se provee más adelante en caso de averías repentinas, Artícuo 30.

19.2 Un Empleado que se reportara a trabajar en un día regular de trabajo, y que no hubiera sido oficialmente notificado por el Empleador de no reportarse a trabajar, deberá ser considerado como que si hubiera sido ordenado a trabajar.

20. SEMANA GARANTIZADA DE TRABAJO

20.1 Empleados regulares deberán ser garantizados treinta y ocho (38) horas, en su tarifa por semana excepto como se provee más adelante en casos de averías, Artículo 30.

20.2 Cualquier Empleador que requiriese a un Empleado regular que tome tiempo libre en forma voluntaria, deberá en dichos casos ser requerido de pagar por horas no trabajadas para cumplir con la garantía de treinta y ocho (38) horas.

20.3 En cualquier condición más allá del control del Empleador, como es, pero no limitado a, actos de Dios, pérdida de negocios, falta de combustible o electricidad, terremotos, huelgas, un acto de Gobierno u otras causas similares, el Empleador podrá reducir la semana garantizada de trabajo a no menos que treinta y cuatro (34) horas. Antes de reducir la semana de trabajo, el Empleador deberá dar una semana de noticia escrita al Sindicato excepto en casos de emergencia, entonces el Empleador podrá dar noticia por teléfono. La aplicación de éste Contrato deberá estar sujeto al Artículo 34, Disputas, Quejas y Arbitración.

20.4 Empleados de parte del tiempo empleados como se provee en al Artículo 21, deberán ser despedidos antes de cualquier reducción de horas conforme al Artículo 20.3 como se indica más arriba.

21. EMPLEADOS REGULARES Y DE PARTE DEL TIEMPO

21.1 Empleados regulares son aquellos Empleados que reciben la garantía de treinta y ocho (38) horas por semana. Empleados regulares de parte de tiempo son esos Empleados que trabajan de once (11) horas a treinta y siete (37) horas por semana y no tendrán semana garantizada de trabajo. Los Empleados regulares de parte de tiempo podrán ser programados a trabajar un turno de trabajo de semana dividida. El Empleador podrá ascender a los Empleados regulares de parte de tiempo a Empleados regulares de tiempo completo cuando hubiera una vacante si estos tuvieran el conocimiento y la habilidad para desempeñar el trabajo. Empleados que trabajan menos de diez (10) horas por semana no estarán cubiertos por las condiciones como se indican en éste Contrato.

21.2 El Empleador deberá registrar con el Sindicato cada mes, juntamente con la página de deducciones, los nombres y ocupaciones que hubieran tenido todos los Empleados de parte del tiempo. Cualquier Empleado de parte del tiempo que no hubiera sido así registrado, será considerado como Empleado de tiempo regular para todos los propósitos.

21.3 Empleados regulares de parte del tiempo (aquellos Empleados que no están cubiertos por la garantía de treinta y ocho [38] horas) deberán estar cubiertos por todas las condiciones indicadas en éste Contrato para los Empleados regulares de tiempo completo. Días festivos, vacaciones y ausencias por enfermedad deberán ser figuradas en base pro-rata para los Empleados regulares de parte del tiempo. Cuando cualquier de los días festivos específicados más abajo fuera celebrado en un día en el cual un Empleado regular de parte del tiempo tuviera que trabajar, él deberá ser pagado por las horas normalmente trabajadas en aquel día, aunque ningún trabajo fuera ejecutado.

21.4 No más de un (1) Empleado de parte del tiempo deberá ser ocupado por cada tres (3) Empleados regulares de tiempo completo en un turno normal de trabajo.

21.5 Nada de lo anteriormente indicado deberá prevenir al Empleador de establecer un turno de parte del tiempo si no hubiera un volúmen suficiente de trabajo para completar la semana garantizada de trabajo.

22. DIA DE PAGO

22.1 Los salarios de los Empleados serán pagados cada semana en monedad corriente o cheques negociables en un día fijo de la semana y dentro de una (1) semana después del final del período de pago. En el día

de pago, el Empleador deberá distribuir los cheques antes de que los Empleados terminaran su trabajo y se fueran por el día. Si los Empleados tuvieran cualquier dificultad al cambiar sus cheques, debido a "fondos insuficientes" o cualquier otra causa, el Empleador deberá entonces y de ahí en adelante pagarles en "DINERO EFECTIVO" solamente, a solicitud escrita del Sindicato.

23. DIAS FESTIVOS

23.1 El Empleador acuerda que los siguientes deberán ser observados como días festivos con pago:

DIA DE AÑO NUEVO
CUMPLEAÑOS DE WASHINGTON
DIA DE LOS SOLDADOS (MEMORIAL DAY)
DIA DE LA INDEPENDENCIA (CUATRO DE JULIO)
DIA DEL TRABAJO
DIA DE ACCION DE GRACIAS (THANKSGIVING DAY)
DIA DE NAVIDAD
FECHA ANIVERSARIO DE CONTRATACION DEL EMPLEO

23.2 El Empleador, al colocar notocia en el tablero de noticias durante las dos (2) primeras semanas de Enero podrá:

1) continuar observando el Cumpleaños de Washington como un día festivo pagado, o

2) descontinuar seguir observando el Cumpleaños de Washington como un día festivo pagado y substituir dicho día festivo, sea con el Cumpleaños del Empleado o agregando un (1) día con pago a la vacación del Empleado. Si el Empleador ejerciera su opción de descontinuar seguir observando el Cumpleaños de Washington como un día festivo con pago, el Empleado podrá escoger si desea observar dicho día festivo con pago en su cumpleaños o agregando un (1) día extra a su vacación.

23.3 Adicionalmente, y a la opción del Empleador, la Fecha Aniversario de Contratación del Empleado podrá ser substituída por el día después del Día de Acción de Gracias (Thanksgiving Day) o Viernes Santo, dando noticia debida como se indica más arriba.

23.4 Un Empleado previamente cubierto por éste Contrato, que ingresara o re-ingresara a su empleo dentro de un período de doce (12) meses después de la terminación de su ocupación con un Empleador cubierto por éste Contrato, se hace inmediatamente elegible para el pago del día festivo. Empleados que hubieran estado en la lista de salarios por treinta (30) días de trabajo o más, son elegibles para el pago del día festivo.

23.5 En semanas donde occurriera un día festivo, treinta y dos (32) horas constituiran la semana regular de trabajo para Empleados asignados a una semana de trabajo "5/40". Cualquier tiempo trabajado en exceso de ocho (8) horas en cualquier día o treinta y dos (32) horas en una semana de día festivo, será pagado a la tarifa de tiempo y medio (1½).

23.6 Empleados que se hallaran trabajando a salario semanal, no sufrirán reducción ninguna por razón de no haber trabajado en cualquiera de los días festivos mencionados anteriormente.

23.7 Los Empleados deberán ser pagados por tiempo no trabajado en cualquiera de los antes mencionados días festivos a ocho (8) horas para "5/40" o diez (10) horas para "4/40" a la tarifa de la clasificación del Empleado. Si ninguna hora fuera trabajada, el pago de día festivo no será requerido. Sin embargo, si un Empleado estuviera de vacaciones, él podrá recibir uno o el otro, un (1) día adicional de pago o un (1) día adicional de vacaciones, a la sola discreción del Empleador.

23.8 En plantas trabajando una semana de trabajo de "4/40" el día libre regular podrá ser trabajado en la tarifa regular de pago y los Empleados deberán recibir diez (10) horas de pago por día festivo a la tarifa de la clasificación del Empleado.

23.9 Cuando un día festivo fuera celebrado y no estuviera dentro de la semana regular de trabajo del Empleado, dicho día festivo será pagado a ocho (8) horas para "5/40" o diez (10) horas para "4/40" a la tarifa de la clasificación del Empleado. Los Empleados que estuvieran de vacaciones deberán ser pagados como se indica en el Artículo 23.7 más arriba.

23.10 Si el Empleador declarase el día Viernes antes de un día festivo celebrado en día Sábado como un día de no trabajar, él deberá pagar a los Empleados por ese día basado en el Artículo 23.7 más arriba.

23.11 Los Empleados que estuvieran ausentes durante la semana en la cual el día festivo fuera celebrado, deberán renunciar a su pago por día festivo a no ser que ellos trabajaran en el día festivo o ellos estuvieran disculpados por el Empleador.

23.12 Cuando cualquier de los antes mencionados días festivos fuera celebrado en un día Domingo, el Lunes siguiente deberá ser observado como día festivo.

24. VACACIONES

24.1 Un Empleado será elegible para el pago de vacaciones de acuerdo con el siguiente cuadro:

1) Al completar un (1) año de servicio continuo con el Empleador, un Empleado será elegible para un (1) semana de vacación con pago.

2) Al completar tres (3) años de servicio continuo con el Empleador, un Empleado será elegible para dos (2) semanas de vacación con pago.

3) Al completar siete (7) años de servicio continuo con el Empleador, un Empleado será elegible para tres (3) semanas de vacación con pago.

4) Al completar catorce (14) años de servicio continuo con el Empleador, un Empleado será elegible para cuatro (4) semanas de vacación con pago.

24.2 Los Empleados deberán recibir el pago por las vacaciones ganadas el ultimo día de pago regular anterior al período de vacaciones. La tarifa de pago deberá estar basada en los cuatro (4) períodos de pago anteriores al período de vacación para los Empleados en trabajo de incentivo; sin embargo, donde un día de trabajo fuera celebrado dentro de los cuatro (4) períodos de pago, la semana precediendo a dicho día festivo deberá ser usada al calcular el pago de vacación. Los Empleados regulares de tiempo completo deberán recibir el pago de sus vacaciones basado en cuarenta (40) horas según su tarifa de clasificación.

24.3 El período de vacación deberá ser entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de cada año.

24.4 El Empleador deberá colocar una lista de vacación durante los meses de Noviembre y Diciembre, y los Empleados deberán seleccionar el período de su vacación por antiguedad. Si un Empleado fallara de seleccionar su vacación como se indica más arriba, él deberá dar al Empleador noticia de su deseo de tomar vacación por lo menos sesenta (60) días antes a la fecha efectiva de la misma. Sin embargo, aquellos Empleados que seleccionaran su vacación en Noviembre o Diciembre, deberán tener preferencia sin importar su antiguedad.

24.5 En caso de terminación de empleo, véase "Cuadro De Pago De Vacaciones En Caso De Terminación", contenido más adelante.

24.6 Pago en lugar de vacación no será concedido si no hubiera un acuerdo mutuo con el Empleador, el Empleado y el Sindicato.

24.7 A la venta o transferencia de dueños de cualquier planta, o a la desolución de negocios, el pago de vacación por todos los meses trabajados en anterioridad a la venta por la cual no hubiera sido dado el pago de vacación, deberá ser pagado a todos los Empleados por el vendedor.

25. ENFERMEDAD Y AUSENCIA AUTORIZADA

25.1 Un Empleado no deberá perder su antiguedad si hubiera estado ausente debido a enfermedad o accidente por períodos más cortos de los indicados más abajo:

1) Después de seis (6) meses de servicio continuo, noventa (90 días de trabajo.

2) Después de cinco (5) años de servicio continuo, ciento veinte (120) días de trabajo.

3) Después de quince (15) años de servicio continuo, ciento cincuenta (150) días de trabajo.

4) Después de veinte (20) años de servicio continuo, ciento ochenta (180) días de trabajo.

25.2 Un Empleado que ha estado ausente debido a enfermedad o accidente por el número de días mencionado en éste Artículo no será elegible bajo éste Artículo para estar ausente por la misma enfermedad o accidente hasta que tal Empleado haya trabajado el número de días equivalente a la cantidad de días que estuvo ausente.

25.3 Ningún beneficio de vacación podrá ser acumulado por un Empleado después de veinte (20) días consecutivos de ausencia.

25.4 Enfermedad y/o ausencias autorizadas, y/o ausencia por maternidad no podrán ser acumulada. Sin importar el año aniversario, dichas ausencias no podrán ser extendidas más allá de los períodos indicados más arriba.

25.5 Un Empleado que estuviera ausente debido a accidente industrial y/o enfermedad deberá mantener su antiguedad y ser elegible de re-contratación de acuerdo con las leyes Federales y Estatales y con las decisiones de los tribunales.

25.6 Una ausencia autorizada por año aniversario podrá ser concedida, hasta quince (15) días de trabajo sin pago, a los Empleados que hubieran estado en el empleo de la Compañía por un (1) año o más, y que pudieran comprobar rezones ligítimas y de buena fé como por ejemplo, pero no estando limitadas a, enfermedad severa, muerte en la familia inmediata o servicio como miembro de un jurado. Una ausencia autorizada no será concedida juntamente con una vacación a no ser que un Empleado notificara al Empleador tan pronto como fuera possible y pudiera comprobar razones de buena fé como ser que hubiera ocurrido una emergencia, y que su presencia es evidentemente requerida. Cualquier Empleado que violara éste Artículo del Contrato, podrá ser despedido inmediatamente, suspendido o de otro modo disciplinado.

25.7 Los Empleados que estén con licencia por enfermedad deberán notificar al Empleador la fecha que regresarán al trabajo, dicha notificación deberá hacerse por lo menos cuarenta y ocho (48) horas antes de la fecha de regreso.

25.8 Incapacidad causada por, o contribuida por embarazo, malparto, aborto, parto y recuperación son para todos los propósitos relacionados con el trabajo, consideradas incapacidades temporales y deberán ser tratadas como una enfermedad o accidente de acuerdo con el Artículo 25.1 más arriba indicado.

25.9 Los provisiones de éste Artículo cuando apliquen, deberán incluir dichas ausencias a lo que los Empleados tienen derecho y son requeridas por el Acto de 1993 de Ausencia Medica Familiar, Ley Pública No. 103-3 ("FMLA"), y la ley de California que concede derechos de ausencias medicas familares. Ausencias con paga de vacaciones acumuladas no serán substituidas por ausencias FMLA a menos que el Empleado lo pidiera.

26. ANTIGUEDAD

26.1 La antiguedad estará basada en la duración de servicios continuos con el Empleador. Reducción de las fuerzas laborales, re-llamamiento de despido temporal, asignación a un turno de parte del tiempo, y asignación de sobretiempo deberá ser de acuerdo con la antiguedad, si el Empleado con más antiguedad estuviera calificado y reuniera las calificaciones normales dentro de la sub-clasificación de cada clasificación.

26.2 La antiguedad de los Empleados será perdida cuando un Empleado:

1) Fuera despedido por justa causa;

2) renuncie voluntariamente;

3) no fuera re-llamado dentro de ciento veinte (120) días calendarios después de un despido temporal;

4) estuviera ausente más de noventa (90), ciento veinte (120), ciento cincuenta (150) o ciento ochenta (180) días de trabajo como se indica en el Artículo 25.1;

5) fallara de reportarse a trabajar dentro de tres (3) días después de haber sido re-llamado de un despido temporal. Sin embargo, si un Empleado fallara de reportarse debido a causas fuera de su control y de buena fé, como por ejemplo una enfermedad seria o servicio de jurado, él será mantenido en la lista de antiguedad y deberá ser el siguiente Empleado re-llamado si reuniera los requerimientos indicados en Artículo 26.2, 3) más arriba.

6) estuviera ausente de su trabajo por tres (3) días consecutivos de trabajo sin notificar debidamente al Empleador.

26.3 En todos los casos de despido temporal y re-llamamiento de las fuerzas laborales, los siguientes factores deberán ser considerados, y donde los factores 1) y 2) fueran iguales, la duración de servicios y antiguedad deberá gobernar

1) Conocimiento, habilidad, eficiencia en el trabajo.

2) Aptitud física para el trabajo.

3) Duración de servicios continuos.

27. TRANSFERENCIAS

27.1 Cualquier Empleado transferido a una clasificación de pago más alto, que se calificara para la misma, deberá recibir la tarifa de pago de la clasificación más alta.

27.2 Cuando un Empleado hiciera trabajo en una clasificación más alta, él deberá ser pagado de acuerdo a la tarifa de la clasificación en la cual estuviera actualmente trabajando.

27.3 Empleados transferidos a una clasificación más baja, de día en día, no deberán sufrir ninguna reducción en la tarifa de su clasificación regular.

27.4 Empleados transferidos en forma permanente a otra clasificación deberán ser notificados por escrito indicando la razón para dicha transferencia y serán pagados de acuerdo a la tarifa de dicha clasificación.

28. REPRESENTANTES EN EL TALLER (SHOP STEWARD)

28.1 El Sindicato podrá seleccionar, dependiendo del tamaño de cada planta, un número de Empleados del Empleador, pero que no exceda de tres (3), para ser representantes o delegados debidamente acreditados del Sindicato en cada planta, que serán conocidos como Shop Stewards y dará noticia escrita al Empleador con respecto a los nombres de dichos Shop Stewards.

28.2 El Empleador deberá dar una (1) semana de noticia por escrito al Sindicato por anticipado, en caso de terminación de uno de los Shop Stewards, e incluirá una explicación completa de la causa o razón para dicha terminación. Esta noticia no incluirá ninguna porción de un período de vacación y deberá ser dada en todos los casos, otro que no fuera mala conducta.

29. PERIODOS DE DESCANSO

29.1 Cada Empleador deberá autorizar y permitir a los Empleados de tomar períodos de descanso, que tanto como fuera posible y practico será en la mitad de cada período de trabajo. El período de descanso autorizado deberá estar basado en el total de horas trabajadas diariamente en la tarifa de diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas o mayor fracción de la misma. Sin embargo, en plantas del horario de "4/40", el segundo (2do) período de descanso deberá ser de quince (15) minutos. Sin embargo, un período de descanso no será necesariamente autorizado para Empleados cuyo tiempo total de trabajo

diario fuera de menos de tres y media (3½) horas. El tiempo autorizado para descanso deberá ser contado como horas trabajadas, y por los cuales no habrá deducción de los salarios.

30. AVERIAS REPENTINAS, PERIODOS INTERMITENTES DE OCIOSIDAD

30.1 No deberán haber períodos intermitentes de ociosidad durante cualquier día, excepto como pudiera ocurrir en casos de averías repentinas. En dichos casos, los Empleados deberán ser pagados durante el día en el cual la avería ocurriera, a no ser que fueran ordenados de marcar su salida; y si fueran ordenados de retornar a cierta hora determinada, y las reparaciones no hubieran sido terminadas, ellos deberán ser pagados desde el momento en que hubieran sido ordenados de regresar hasta que el trabajo actualmente comenzara.

30.2 Una "avería repentina" será definida como la inhabilidad del Empleador de operar su planta debido a cualquier condición fuera de su control; como ser, pero no estando limitadas a, actos de Dios, escasez de combustibles o energía eléctrica, falta de materials, terremoto, mal funcionamiento del equipo, un acto del Gobierno, u otras causas similares.

30.3 Los Empleados que fueran requeridos de permanecer dentro de la propiedad del Empleador, o requeridos de mantenerse dispuestos a trabajar, de modo que su tiempo no pudiera ser utilizado como suyo propio, deberán ser pagados por dicho tiempo en la tarifa de su clasificación.

30.4 Empleados requeridos a trabajar más allá de su hora regular de salida como resultado de una avería repentina, deberán ser pagados tiempo derecho su promedio ganado por hora por todas las horas trabajadas pasado su tiempo regular de salida. No se pagará un bono de turno de adición al tiempo y medio (1½) por ninguna de las horas trabajadas después de la hora regular de salida.

31. NO DISCRIMINACION

31.1 No deberá existir ninguna discriminación con respecto al pago o cualquier otro término o condición de empleo debido a raza, color, religión, origen nacional, sexo, edad, impedimento físico, u orientación sexual.

32. SALARIOS DE PAGO

32.1 ESCALAS: Las escalas adjuntas como Adición "A".

32.2 SALARIOS PERSONALIZADOS: Los Empleados que reciben una tarifa personalizada por encima de la escala de salarios establecida en el presente, recibirán un aumento agregado a su tarifa personalizada en la cantidad de la mitad (1/2) de los aumentos negociados hasta que la tarifa de la clasificación en la cual el Empleado este trabajando fuera la misma o mayor que su salario personalizado.

32.3 JEFE DE LAVANDEROS, JEFE DISTRIBUIDOR: Donde hubiera uno (1) o más lavanderos o distribuidores empleados, uno (1) de ellos en cada clasificación deberá ser designado como Jefe de Lavanderos o Jefe Distribuidor y deberá ser designado dentro de cada planta y será pagado Diez Centavos ($.10) por encima de la tarifa de Distribución. Un Jefe Distribuidor deberá tener funciones de supervision en orden de ser designado como Jefe Distribuidor.

32.4 NUEVAS CLASIFICACIONES: Las clasificaciones de trabajo indicadas aquí son generales para la industria, pero no contienen necesariamente todas las clasificaciones para todos los trabajos para cada planta en parciular.

32.5 Donde trabajos individuales no fueran identificados y no estuvieran cubiertos por las clasificaciones generales más arriba indicadas, dichos trabajos serán clasificados por la ocupación desempeñada y la tarifa de pago deberá estar basada en otras tarifas de trabajo en la industria. Tarifas de trabajo resultantes de la evaluación deberán ser expresamente acordadas entre el Empleador y el Sindicato.

33. MIEMBROS DE LA ASOCIACION

33.1 Este Contrato podrá ser ejecutado por un Empleador individual como por la Asociación. En el evento de que un Empleador individual cesara de ser miembro de la Asociación por cualquier razón, todos los términos y condiciones aplicables de éste Contrato deberán continuar y serán aplicables a ese Empleador individual como un Contrato individual entre dicho Empleador y el Sindicato, y que expira en fecha 4 de Junio de 2006.

34. DISPUTAS, QUEJAS Y ARBITRACION

34.1 Reclamos por violaciones alegadas de éste Contrato no deberán ser consideradas a menos que el Empleado, el Sindicato o el Empleador notificara por escrito al otro con respecto de dicha violación dentro de treinta (30) días después de la ocurrencia. Ningún ajuste retroactivo que fuera requerido, deberá exceder treinta (30) días del calendario desde la fecha en que la queja por escrito hubiera sido primeramente remitida al Empleador o su representante designado por el Empleado o el Sindicato.

34.2 Los pasos más abajo deberán seguirse en el procedimiento de una queja:

Paso 1. Cualquier Empleado que creyera haber sido agraviado deberá presentar su caso a su Mayordomo inmediato o su Supervisor antes de llamar a un Agente Representante del Sindicato. El Empleado entonces podrá llamar a dicho Agente Representante quien se pondrá en contacto con el Empleador o su Representante designado y todo esfuerzo necesario será hecho por las partes para solucionar la disputa. Si un arreglo satisfactorio no pudiera ser obtenido, el asunto entonces será referido como sigue:

Paso 2. El Secretario-Tesorero o un Oficial del Sindicato se pondrá en contacto con el Empleador o su Representante designado. Si no se llegara a una solución satisfactoria, el asunto será entonces referido al:

Paso 3. Se ha creado un Comité de Quejas compuesto de cuatro (4) personas, dos (2) designados por el Sindicato y dos (2) designados por el Empleador. Éste Comité deberá tener jurisdicción para investigar, escuchar y decidir todos los asuntos de controversia entre las partes contratantes, y que surgieran como resultado de la ejecución o interpretación de éste Contrato, y deberá hacer sus propias reglas y regulaciones para llevar adelante sus negocios. En todos los casos que envolvieran preguntas de incentivo, el Comité de Quejas deberá remitir todas las disputas no resueltas a un Ingeniero Industrial imparcial para obtener su opinión antes de solicitar una arbitración final. Todas las quejas deberán ser presentadas al Comité por escrito.

El Comité deberá reunirse dentro de diez (10) días desde la recepción de una noticia con respecto a la controversia y deberá tratar de solucionar o decidir la misma lo más pronto como fuera posible.

El Comité tendrá poder para actuar sólamente cuando todos los miembros del mismo estuvieran presentes. La decision de una mayoría del Comité será final y obligatoria a las partes envueltas en la disputa.

Paso 4. En caso de no poder hallar una solución, el Comité deberá nombrar a una persona imparcial, quien será asentado como Arbitro y cuya decision deberá ser final y obligatoria a las partes envueltas en la disputa. Si el Comité no pudiera acordar en quién va a ser esa personal imparcial dentro de una (1) semana después de no poder decidir en la controversia, el Comité deberá obtener una lista de cinco (5) arbitros del Servicio Federal de Mediación y Conciliación, y cada parte deberá alternativamente quitar dos (2) nombres de dicha lista. La última persona que quedase en la lista deberá ser el Arbitro designado para considerar el caso. El Arbitro no tendrá poder ni autoridad para alterar, añadir a, o de salir fuera de los términos de éste Contrato.

34.3 Cualesquier honorario y costo incurrido deberá ser pagado igualmente por el Empleador y el Sindicato.

35. HUELGAS, CIERRE DE PUERTAS Y PIQUETES DE LINEA

35.1 No habrán huelgas, cierre de puertas, paro de labores o brazos caidos. El Sindicato acuerda apoyar al Empleador completamente en el mantenimiento de sus operaciones. Si piquetes de línea fueran ocasionados por personas y organizaciones otras que el Sindicato, los Empleados podrán rehusar el cruzar dichos piquetes de línea, en vista de que son piquetes legales y primarios, y que estuvieran oficial y específicamente sancionados o aprobados por todas las tres (3) siguientes organizaciones:

1) La Federación Laboral del Condado de Los Angeles; y

2) el Sindicato Internacional de Trabajadores de Lavanderías y Tintorerías, AFL-CIO; y

3) el Directorio Ejecutivo del Sindicato Internacional de Trabajadores de Lavanderías y Tintorerías, Local No. 52, AFL-CIO.

36. PLANES MEDICO, VIDA, DENTAL, MEDICAMENTOS RECETADOS Y VISION

36.1 Efectivo el 1° de Enero 2001, el Empleador deberá contribuir al Fondo del Salud y Bienestar de Local No. 52 ("Fondo de Salud y Bienestar") la suma de Ciento Ochenta y Ocho Dólares y Cuarenta y Siete Centavos ($188.47) por mes por cada Empleado elegible.

36.2 Efectivo el 1° de Enero 2002, si el Consultante del Fondo de Salud y Bienestar determinara que una contribución adicional es necesaria para mantener los beneficios y si los Fideicomisarios estuvieran de acuerdo, todos los Empleados elegibles contribuiran Seis Dólares y Cincuenta Centavos ($6.50) por mes para el Fondo de Salud y Bienestar a travez de deducciones en la nomina de pago. Si esta contribución adicional no es necesaria el 1° de Enero 2002, entonces efectivo el 1° de Junio 2002 todo Empleado elegible contribuira Seis Dólares y Cincuenta Centavos ($6.50) por mes para el Fondo de Salud y Bienestar a travez de deducciones en la nomina de pago.

36.3 Efectivo el 1° de Junio 2002, el Empleador deberá contribuir al Fondo de Salud y Bienestar la suma de Dos Cientos Ocho Dólares y Ochenta y Un Centavos ($208.81) por mes por cada Empleado elegible de los cuales Seis Dólares y Cincuenta Centavos ($6.50) por mes serán pagados por cada Empleado elegible a travez de deducciones en la nomina de pago.

36.4 Efectivo el 1° de Junio 2003, el Empleador contribuira al Fondo de Salud y Bienestar la suma de Dos Ciento Veinte y Dos Dólares y Sesenta y Cinco Centavos ($222.65) por mes por cada Empleado elegible de los cuales Seis Dólares y Cincuenta Centavos ($6.50) por mes serán pagados por cada Empleado elegible a travez de deducciones en la nomina de pago.

36.5 Efectivo el 1° de Junio 2004, el Empleador contribuira al Fondo de Salud y Bienestar la suma de Dos Cientos Treinta y Un Dólares y Treinta Centavos ($231.30) por mes por cada Empleado elegible de los cuales Seis Dólares y Cincuenta Centavos ($6.50) por mes serán pagados por cada Empleado elegible a travez de deducciones en la nomina de pago.

36.6 Efectivo el 1° de Junio 2005, si los Fideicomisarios del Fondo de Salud y Bienestar determinarán que una contribución adicional es necesaria para mantener los beneficios, el Empleador y los Empleados contribuiran una cantidad por igual. El Empleador contribuira al Fondo de Salud y Bienestar un adicional de Ocho Dólares y Sesenta y Cinco Centavos ($8.65) por mes por cada Empleado elegible y cada Empleado elegible contribuira al Fondo de Salud y Bienestar un adicional maximo de Ocho Dólares y Sesenta y Cinco Centavos ($8.65) por mes a travez de deducciones en la nomina de pago.

36.7 El Empleador deberá ser responsible por cualquier beneficio que pudiera ser acumulado por un Empleado si dicho Empleador fallara de hacer los pagos debidos como aqui se provee.

37. FONDO DE FIDEICOMISO DE PENSION

37.1 El Empleador deberá continuar contribuyendo al Fondo de Fideicomiso de Pensión ("Fondo de Pensión") la suma de Veinte y Dos Dólares y Cincuenta y Siete Centavos ($22.57) por mes por cada Empleado elegible.

37.2 Efectivo el 1° de Junio 2004, el Empleador contribuira al Fondo de Pensión la suma de Treinta y Un Dólar y Veinte y Dos Centavos ($31.22) por mes por cada Empleado elegible.

38. PROVISIONES GENERALES APLICABLES A FONDOS DE FIDEICOMISO Y PROCEDIMIENTOS A SEGUIR EN LOS CASOS DE CONTRIBUCIONES ATRASADAS

38.1 Cada Empleador obligado por éste Contrato acuerda el obedecer y estar obligado a todos los términos y provisiones del Fondo de Fideicomiso de Salud y Bienestar y del Fondo de Fideicomiso de Pensión, en sus documentos como han sido ejecutados y como han sido y podrán ser enmendados de tiempo en tiempo.

38.2 Un Empleado elegible con respecto a quien las contribuciones mensuales son requeridas significa:

1) Cualquier Empleado cubierto por éste Contrato, que hubiera estado trabajando para el Empleador en el primer (1er) día del mes calendario precedente, y que ha estado en la nómina de salarios por un mes calendario completo incluyendo el primer (1er) día de trabajo del mes; y

2) Cualquier Empleado cubierto por éste Contrato, que hubiera sido elegible para recibir beneficios del Fondo de Fideicomiso de Salud y Bienestar, o un participante elegible del Fondo de Fideicomiso de Pensión, dentro de seis (6) meses anteriores a su fecha de contratación. Los pagos en favor de dicho Empleado deberán ser

pagaderos en el primer (1er) día de trabajo del mes siguiente o coincidiendo con su fecha de contratación.

38.3 Contribuciones a los Fondos de Fideicomiso (juntamente con formularios de reporte concedidos por los Fondos para dichos propósitos) serán remitidos por el Empleador a las oficinas de dichos Fondos de Fideicomiso localizadas al número 920 S. Alvarado Street, Los Angeles, California 90006, o al lugar que fuera designado por los Fideicomisarios de los Fondos anteriormente indicados.

38.4 Las contribuciones deberán ser hechas hasta el día diez (10) de cada mes por el cual el pago fuera debido. Pagos que no fueran recibidos en suma total hasta el día veinte (20) del mes, serán considerados atrasados y estarán sujetos a una suma igual a la más alta del interés de la contribución que no hubiera sido pagada en la tarifa más alta que fuera permitida por la ley, o daños líquidados por veinte por ciento (20%) de la suma de la contribución. Esta suma deberá ser debida y pagadera a los Fondos de Fideicomiso por el Empleador que estuviera atrasado, el día inmediatamente siguiente a la fecha en que la contribución o las contribuciones se vieran atrasadas y será en añadidura a la contribución o contribuciones; provisto sin embargo, que los Fideicomisarios podrán renunciar al pago de los daños líquidos, o cualquier porción de los mismos, en un caso particular y si se ha demostrado causa de buena fé y que la misma fuera satisfactoria a los Fideicomisarios.

38.5 En cualquier demanda legal que fuera llevada a cabo por los Fideicomisarios de los Fondos para colectar las contribuciones, dichos Fideicomisarios de los Fondos deberán tener derecho a las contribuciones atrasadas, interés en las mismas o daños líquidos, la suma que fuera más alta; gastos razonables de abogados; costos de demanda legal; y cualesquier otros costos legales o equitativos como la Corte decidiera apropiado.

38.6 A la solicitud de los Fideicomisarios, el Empleador deberá poner a disposición sus libros de contabilidad, récords y reportes como el auditor de los Fideicomisarios le fuera conveniente para determinar si el Empleador ha hecho las contribuciones requeridas. En el evento de que los Fideicomisarios determinaran que el Empleador ha fallado de hacer las contribuciones requeridas, los Fideicomisarios podrán cobrar al Empleador el costo de dicha auditoria.

38.7 En el evento de que el Empleador fallara de hacer las contribuciones en el tiempo en que fueran debidas, los Fideicomisarios deberán tomar cualquier acción que ellos consideren apropiada. Si un Empleador estuviera atrasado en el pago de sus contribuciones, el Sindicato podrá, después de setenta y dos (72) horas de darle noticia escrita de dicho atraso, tomar cualquier acción legal necesaria, incluyendo el derecho de registrar una queja o el derecho de acción de huelga para colectar dichas contribuciones, juntamente con los intereses o daños líquidos, sin importar cualesquier otras provisiones o cláusulas de éste Contrato.

39. AUSENCIA POR ENFERMEDAD

39.1 Todos los Empleados cubiertos por éste Contrato que hubieran estado continuamente trabajando para el Empleador por un período de por los menos un (1) año deberán tener derecho a un total de cuarenta (40) horas de ausencia por enfermedad, con pago por cada año. El pago de dicha ausencia por enfermedad deberán comenzar en el segundo (2do) día de trabajo, que hubiera sido perdido por cada incapacidad, excepto que el pago de ausencia por enfermedad comenzará en el primer (1er) día de trabajo perdido en el evento de que el Empleado requiriese atención de hospitalización inmediata o paciente externo de cirugía. Si el Empleador lo deseara, podrá requerir prueba razonable de dicha incapacidad. Falsificación de reclamos de ausencia por enfermedad o el abuso comprobado de ese privilegio podrá ser causa para despido o acción disciplinaria.

39.2 Sujeto al párrafo siguiente, pago completo significa cinco (5) días de ocho (8) horas para "5/40" o cuatro (4) días de diez (10) horas diarias de pago para "4/40", con pago en la tarifa por hora regular del Empleado por aquellos días en los cuales ese Empleado hubiera trabajado de no haber ocurrido la incapacidad. El período de espera aquí provisto antes de que el pago de ausencia por enfermedad comience, deberá ser aplicable a cada incapacidad en caso de que el beneficio de ausencia por enfermedad no hubiera sido usado en las incapacidades anteriores.

39.3 El pago de ausencia por enfermedad deberá ser integrado con los beneficios de Compensación a Trabajadores o Desempleo por Incapacidad Temporal, de modo que la suma total diaria de concesión de ausencia por enfermedad aquí indicada y los beneficios provistos por el Estado, excluyendo los gastos diarios de hospital que pudieran ser pagaderos a un Empleado, no excedan de cien por ciento (100%) del pago regular diario del Empleado. Si el pago concedido a un Empleado como aquí se indica, cuando fuera combinado con cualquier beneficio diario de incapacidad pagado por el Estado, excediera de un cien por ciento (100%), entonces el pago de dicha ausencia por enfermedad por ese día deberá ser reducido de aucerdo con ello. Cualquier porción no utilizada de esta concesión, y que no fuera recibida por el Empleado por razón de calesquier reducción, deberá ser retenida en la cuenta de ausencia por enfermedad del Empleado como una parte de la misma, acumulada y en forma de crédito para el futuro.

39.4 Los beneficios no utilizados, de ausencia por enfermedad, podrán ser acumulados de año en año. Sin embargo, los Empleados podrian escoger entre recibir la mitad (1/2) del pago por todos los días de enfermedad acumulados sobre los cincuenta (50) días, pagaderos en el año en el cual fueron acumulados, o podrian seguir acumulándose y pagarseles la mitad (1/2) de los días acumulados de más de cincuenta (50) al retirarse.

39.5 El crédito de ausencia por enfermedad deberá continuar acumulándose durante los períodos de enfermedad, lesion, despido temporal o ausencia con permiso. Sin embargo, después de veinte (20) días continuos de trabajo que el Empleado estuviera ausente, todo crédito deberá cesar y la ausencia por enfermedad que hubiera sido acumulada, será pro-rateada durante esos períodos de ausencia.

40. AUSENCIA POR FUNERAL

40.1 A los Empleados que tuvieran derecho de por lo menos tres (3) días de ausencia por enfermedad se les otorgarán tres (3) días de ausencia por funeral con pago. Empleados con derecho a menos de tres (3) días de ausencia por enfermedad se les otorgará ausencia por funeral con pago por la misma cantidad a la que tuvieran derecho. Para ser elegible para ausencia de funeral un Empleado deberá atender el funeral de un miembro de su familia inmediata. Familia inmediata esta definida como los padres, esposo(a) y hijos. El Empleador podría requerir prueba de haber atendido el funeral.

41. COMITE PATRONAL Y DE LOS TRABAJADORES

41.1 Por el presente se establece un Comité Patronal y de los Trabajadores. El Comité podrá ser convocado por el Sindicato, un Empleador o la Asociación de Servicios de Alquiler de Textiles (Textile Rental Services Association). Los miembros permanentes del Comité serán los representantes del Sindicato Local y el Director Ejecutivo de la Asociación de Servicios de Alquiler de Textiles.

41.2 Queda acordado y entiendido que éste Comité actúa en calidad de órgano consultivo y no tiene autoridad para cambiar, modificar o agregar a éste Contrato.

42. CLAUSULA DE SALVEDAD

42.1 Es la intención de las partes contratantes de obedecer todos los Estatutos Federales y del Estado cubriendo los asuntos indicados en éste Contrato. Si cualquier provision de éste Contrato fuera determinada de ser contraria a cualquir ley Federal o Estatal, todas las otras provisiones del Contrato continuarán en plena fuerza y efecto, y substituciones para las provisiones invalidadas serán inmediatamente negociadas.

43. DURACION DEL CONTRATO

43.1 Este Contrato deberá ser efectivo en fecha 1° de Enero de 2001 y deberá continuar en plena fuerza y efecto hasta el 4 de Junio de 2006, y de ahí en adelante de año en año, a no ser que noticia escrita fuera dada por cualquiera de las partes contratantes a la otra, por lo menos sesenta (60) días antes a la fecha de expiración del Contrato, de que dicha parte tiene intención de terminar, modificar o enmendar éste Contrato en esa fecha de expiración del mismo.

EN TESTIMONIO DE LO ANTERIOR, las partes contratantes han ejecutado éste Contrato en la ciudad de _____, California en _____, 2001.

SINDICATO INTERNACIONAL DE LAVANDERIAS Y TINTORERIAS, LOCAL NO. 52, AFL-CIO

Por _____
Presidente

Por _____
Secretario-Tesorero

APROBADO:

ASOCIACION DE SERVICIOS DE ALQUILER DE TEXTILES

Por _____
David J. MacKenzie
Director Ejecutivo

EMPLEADOR

_____
Nombre de la Compañía

Por _____

Título _____

Por _____

Título _____

POR FAVOR INDIQUE EL TIPO DE FACILIDAD:

____ Una Corporación

____ Una Sociedad

____ Un Individuo

ADICION "A"

CUADRO DE SALARIOS

CLASIFICACIONES	TARIFA DE SALARIOS POR HORA EFECTIVA EN FECHA 1/1/01	6/4/01	6/3/02	6/2/03	6/7/04	6/6/05
Jefe de Lavanderos	$8.70	$8.80	$9.00	$9.20	$9.45	$9.75
Lavandero	$8.20	$8.30	$8.50	$8.70	$8.95	$9.25
Departamento de Lavador, Secador y Utilidad	$8.00	$8.10	$8.30	$8.50	$8.75	$9.05
Jefe de Distribución	$8.00	$8.10	$8.30	$8.50	$8.75	$9.05
Planchado/Distribución/ Alteraciones	$7.90	$8.00	$8.20	$8.40	$8.65	$8.95
Dependiente de Ordenes/Cargador de Camiones/Encargado de Limpieza/Contador y Separador de Prendas Sucias/Apilador	$7.80	$7.90	$8.10	$8.30	$8.55	$8.85
Todos Los Otros Empleados de Producción	$7.70	$7.80	$8.00	$8.20	$8.45	$8.75

Empleados Nuevos son definidos como Empleados que no hubieran sido previamente cubiertos por éste Contrato dentro de un período de doce (12) meses siguientes a la terminación por un Empleador que lo hubiera tenido cubierto.

Los Nuevos Empleados deberán recibir el ochenta por ciento (80%) de la tarifa de clasificación por los primeros dos (2) meses de empleo; y el noventa por ciento (90%) de la tarifa de clasificación por el tercero (3er), cuatro (4to), quinto (5to) y sexto (6to) mes de empleo. Después de seis (6) meses de empleo, el Empleado recibirá la tarifa de la clasificación.

Se acuerda y entiende que las tarifas de pago para los Empleados Nuevos serán aumentadas como un porcentaje de cada una, de acuerdo a los aumentos para todos que fueron negociados en éste Contrato.

Ningún Empleado actual deberá perder su trabajo debido a las tarifas de antiguedad indicadas en el Cuadro anterior.

SCHEDULE FOR VACATION PAY IN CASE OF TERMINATION

In case of termination of an Employee during the first two (2) years of employment, an Employee shall be entitled to receive one-twelfth (1/12) of his weekly compensation as vacation pay for each month or major fraction thereof worked over six (6) months from starting date.

TO DETERMINE VACATION PAY:

1. Establish starting date.

2. Determine number of months employed between starting date and termination date.

3. Determine hourly pay based on forty (40) hours times the classification rate or the weekly pay of the four (4) weeks prior to termination date for incentive workers.

4. Refer to Chart.

FIRST YEAR:

No. Month Employed		Months Earned	Amount Earned
1 to 6		None	None
Plus	To		
6-1/2	7-1/2	7 Months	7/12 Week's Pay
7-1/2	8-1/2	8 Months	8/12 Week's Pay
8-1/2	9-1/2	9 Months	9/12 Week's Pay
9-1/2	10-1/2	10 Months	10/12 Week's Pay
10-1/2	11-1/2	11 Months	11/12 Week's Pay
11-1/2	12	12 Months	12/12 Week's Pay

AFTER ONE WEEK'S VACATION IN PRECEDING YEAR:

No. Months Employed		Months Earned	Amount Earned
Plus	To		
12-1/2	13-1/2	1 Month	1/12 Week's Pay
13-1/2	14-1/2	2 Months	2/12 Week's Pay
14-1/2	15-1/2	3 Months	3/12 Week's Pay
15-1/2	16-1/2	4 Months	4/12 Week's Pay
16-1/2	17-1/2	5 Months	5/12 Week's Pay
17-1/2	18-1/2	6 Months	6/12 Week's Pay
18-1/2	19-1/2	7 Months	7/12 Week's Pay
19-1/2	20-1/2	8 Months	8/12 Week's Pay
20-1/2	21-1/2	9 Months	9/12 Week's Pay
21-1/2	22-1/2	10 Months	10/12 Week's Pay
22-1/2	23-1/2	11 Months	11/12 Week's Pay
23-1/2	24	12 Months	12/12 Week's Pay

AFTER ONE WEEK'S VACATION IN PRECEDING YEAR:

No. Months Employed		Months Earned	Amount Earned
Plus	To		
24-1/2	25-1/2	1 Month	1/6 Week's Pay
25-1/2	26-1/2	2 Months	2/6 Week's Pay
26-1/2	27-1/2	3 Months	3/6 Week's Pay
27-1/2	28-1/2	4 Months	4/6 Week's Pay
28-1/2	29-1/2	5 Months	5/6 Week's Pay
29-1/2	30-1/2	6 Months	6/6 Week's Pay
30-1/2	31-1/2	7 Months	7/6 Weeks' Pay
31-1/2	32-1/2	8 Months	8/6 Weeks' Pay
32-1/2	33-1/2	9 Months	9/6 Weeks' Pay
33-1/2	34-1/2	10 Months	10/6 Weeks' Pay
34-1/2	35-1/2	11 Months	11/6 Weeks' Pay
35-1/2	36	12 Months	12/6 Weeks' Pay

AFTER THREE YEARS' EMPLOYMENT:

No. Months Employed		Months Earned	Amount Earned
Plus	To		
1/2	1	1 Month	1/6 Week's Pay
1-1/2	2-1/2	2 Months	2/6 Week's Pay
2-1/2	3-1/2	3 Months	3/6 Week's Pay
3-1/2	4-1/2	4 Months	4/6 Week's Pay
4-1/2	5-1/2	5 Months	5/6 Week's Pay
5-1/2	6-1/2	6 Months	6/6 Week's Pay
6-1/2	7-1/2	7 Months	7/6 Weeks' Pay
7-1/2	8-1/2	8 Months	8/6 Weeks' Pay
8-1/2	9-1/2	9 Months	9/6 Weeks' Pay
9-1/2	10-1/2	10 Months	10/6 Weeks' Pay
10-1/2	11-1/2	11 Months	11/6 Weeks' Pay
11-1/2	12	12 Months	12/6 Weeks' Pay

AFTER SEVEN YEARS' EMPLOYMENT:

No. Months Employed		Months Earned	Amount Earned
Plus	To		
1/2	1	1 Month	1/4 Week's Pay
1-1/2	2-1/2	2 Months	2/4 Week's Pay
2-1/2	3-1/2	3 Months	3/4 Week's Pay
3-1/2	4-1/2	4 Months	4/4 Week's Pay
4-1/2	5-1/2	5 Months	5/4 Weeks' Pay
5-1/2	6-1/2	6 Months	6/4 Weeks' Pay
6-1/2	7-1/2	7 Months	7/4 Weeks' Pay
7-1/2	8-1/2	8 Months	8/4 Weeks' Pay
8-1/2	9-1/2	9 Months	9/4 Weeks' Pay
9-1/2	10-1/2	10 Months	10/4 Weeks' Pay
10-1/2	11-1/2	11 Months	11/4 Weeks' Pay
11-1/2	12	12 Months	12/4 Weeks' Pay

AFTER FOURTEEN YEARS EMPLOYMENT:

No. Months Employed		Months Earned	Amount Earned
Plus	To		
1/2	1	1 Month	1/3 Week's Pay
1-1/2	2-1/2	2 Months	2/3 Week's Pay
2-1/2	3-1/2	3 Months	3/3 Week's Pay
3-1/2	4-1/2	4 Months	4/3 Weeks' Pay
4-1/2	5-1/2	5 Months	5/3 Weeks' Pay
5-1/2	6-1/2	6 Months	6/3 Weeks' Pay
6-1/2	7-1/2	7 Months	7/3 Weeks' Pay
7-1/2	8-1/2	8 Months	8/3 Weeks' Pay
8-1/2	9-1/2	9 Months	9/3 Weeks' Pay
9-1/2	10-1/2	10 Months	10/3 Weeks' Pay
10-1/2	11-1/2	11 Months	11/3 Weeks' Pay
11-1/2	12	12 Months	12/3 Weeks' Pay