

ACUERDO

Entre

ARAMARK UNIFORM & CAREER APPAREL, LLC

Planta #503

3333 North Sabre Avenue
Fresno, CA 93727

Planta #503b

3005 Antonio Avenue
Bakersfield, Ca 93308

Planta #504

1617 Jim Way
Modesto, CA 95352

PRODUCCION

Y

LOCAL 75

WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD

A partir del 10/01/2022 e incluyendo 10/03/2025
ARAMARK UNIFORM & CAREER APPAREL CBA #0505

TABLA DE CONTENIDO

ACUERDO	3
SECCION 1. - Reconocimiento	3
SECCION 2. - Afiliación a la Unión	3
SECCION 3. – Horario de Trabajo.....	4
SECCION 4. – Periodos Intermitentes de Trabajo	6
SECCION 5. – Horas Extras.....	6
SECCION 6. – Dias Festivos.....	7
SECCION 7. - Vacaciones.....	9
SECCION 8. – Delegados de la Unión	11
SECCION 9. - No Huelgas /No Cierre Patronales	11
SECCION 10. - Uniformes.....	12
SECCION 11. – Periodos de Descanso.....	12
SECCION 12. - Licencias por Enfermedad no Remuneradas.....	12
SECCION 13 – Accidentes o Lesiones de Trabajo.....	13
SECCION 14. – Permisos Remunerados por Enfermedad	13
SECCION 15. – Incentivos de Trabajo	13
SECCION 16. - Salarios	14
SECCION 17. – Seguro de Salud.....	14
SECCION 18 – Mantenimiento de Beneficios.....	15
SECCION 19. – Plan de Pensiones.....	16
SECCION 20. – Licencia por Funeral	17
SECCION 21. – Registros de Tiempo.....	17
SECCION 22. – Tablero de Anuncios.....	17
SECCION 23. - Discriminación	17
SECCION 24. – Normas y Reglamentos de Trabajo	18
SECCION 25. – Derechos de la Gerencia	18
SECCION 26. - Antigüedad.....	18
SECCION 27. - Disciplina y Despidos	19
SECCION 28. – Junta de Ajuste de Quejas.....	20
SECCION 29. - Sucesores	21
SECCION 30. – Cláusula de Salvaguardia.....	21
SECCION 31. - Litigios.....	21
SECCION 32. – Respeto and Dignidad	22
SECCION 33 – Salud y Seguridad	22
SECCION 34. – Diversidad Étnica y Cultural.....	22
SECCION 35. – Protección de los Trabajadores Inmigrantes.....	23
SECCION 36 – Contribuciones para el Comité de Campaña Política	24
SECCION 37. – Permisos de Ausencia para la Unión.....	24
SECCION 38. – Comité Obrero-Patronal	25
SECCION 39. – Duración del Acuerdo.....	25
ANEXO "A"	26
ANEXO "B"	27
Memorando de Entendimiento	28

ACUERDO

ESTE ACUERDO celebrado por y entre ARAMARK Uniform & Career Apparel, LLC (Planta #503) Fresno, CA; (Planta #503b) Bakersfield, CA; (Planta #504) Modesto, CA, de aquí en adelante referido como la “Compañía”, y Local 75, Western States Regional Joint Board, de aquí en adelante referido como la “Unión”;

EXPONEN:

Mutuamente se entiende y se acuerda lo siguiente:

SECCION 1. - Reconocimiento

La Unión es por este medio reconocido como el único representante de negociación colectiva para todos los empleados que trabajen en las clasificaciones establecidas en el Anexo “A” (Fresno/Bakersfield) y Anexo “B” (Modesto) adjuntos. El propósito de este acuerdo es fijar salarios mínimos, horarios y condiciones de trabajo para todos los empleados en los distintos departamentos de la Compañía.

SECCION 2. - Afiliación a la Unión

- 2.1 La afiliación a la Unión será una condición para el empleo a partir y después de los 31 días siguientes a la fecha de inicio del trabajo o a la fecha de vigencia de este Acuerdo, cualquiera que sea el último, y continuar como miembro en buena situación también será una condición para el empleo. Los empleados nuevos que no son miembros de la Unión deben afiliarse a la Unión dentro los treinta y un (31) días a partir de la fecha de inicio del empleo.
- 2.2 Cuando empleados nuevos o adicionales son necesitados por la Compañía, la Compañía notificara primero a la Unión de la cantidad de empleados y las clasificaciones que necesita con el fin de que puedan ser entrevistados. Si la Unión no está en condiciones de proporcionar un solicitante para la vacante requerida por la Compañía, la Compañía tendrá el derecho de contratar por otras fuentes.
- 2.3 La Selección de los solicitantes, por parte de la Unión, para ser referidos a los trabajos deberá ser sin discriminación y no deben ser basados, o en modo alguno afectados por pertenecer o no pertenecer a la Unión, por estatutos, reglamentos, disposiciones constitucionales, o cualquier otro aspecto u obligación de los miembros de la Unión, políticas o requisitos.
- 2.4 La Compañía tendrá el derecho de rechazar cualquier solicitante que le fue referido por la Unión. La Compañía, a petición de la Unión, debe dar sus razones para negarse a aceptar dicho solicitante. La Unión, al referir solicitantes y la Compañía al contratar cualquier empleado, se deberá dar preferencia a los solicitantes previamente empleados en esta industria en el área local en la que se aplica para el trabajo.

- 2.5 La Compañía se compromete a notificar a la Unión por escrito, en los formularios suministrados por la Unión, de todos los nuevos empleados contratados dentro de los siete (7) días siguientes a la fecha de inicio del empleo, suministrando a la Unión el nombre del empleado, dirección, número de seguro social y la fecha de empleo de cada nuevo empleado.
- 2.6 La Compañía también se compromete y está de acuerdo de notificar por escrito a la Unión, que cualquier empleado que no este en buena situación con la Unión, de conformidad con esta Sección, deberá ser retirado de la nómina de la Compañía dentro de los siete (7) días a la recepción de la notificación.
- 2.7 Las partes de este Acuerdo publicaran, en los lugares donde habitualmente se le notifica a los empleados y solicitantes, una copia de esta sección y todo lo relacionado con este tema.
- 2.8 La Compañía debe deducir del primer cheque de pago de cada empleado cubierto por este Acuerdo, y a partir de entonces cada mes, las cuotas mensuales regulares para la Unión por cada empleado contratado por la Compañía. La Compañía debe también deducir las cuotas de iniciación, cuotas especiales y contribuciones por votación y aprobadas por la Unión (multas no se incluyen) para todos los empleados. La Unión deberá presentar, a más tardar el primero de cada mes, la lista de empleados contratados por la Compañía para los que la Compañía haga las deducciones. La Compañía deberá hacer las deducciones de acuerdo con esta lista suministrada, siempre y cuando que los empleados que en ella se encuentran, hayan estado al servicio de la Compañía en el último día del mes anterior, proporcionado además a la Unión, la autorización de cada empleado donde por escrito autorizó a la Compañía a hacer tales deducciones.
- 2.9 La Unión está de acuerdo en indemnizar y exonerar a la Compañía de cualquier demanda y de todos los reclamos, juicios u otras formas de responsabilidad de cualquier tipo, que puedan surgir derivadas de la deducción de dinero del pago del empleado para las cuotas Sindicales de la Unión. La Unión asume toda la responsabilidad por el manejo de los dineros deducidos una vez se les sean entregados a la Unión.

SECCION 3. – Horario de Trabajo

- 3.1 Ocho (8) horas consecutivas, excluyendo el periodo de media hora no remunerado para el almuerzo, debe ser un turno regular o un día de trabajo. La Compañía deberá establecer horarios de inicio de trabajo y pagar la prima de turno además de la tarifa normal del empleado dentro de su clasificación por las horas trabajadas, cuando la hora de inicio del turno está en el rango que aparece en el siguiente horario:

TURNO	HORA DE INICIO	PRIMA DE TURNO
	<u>Horario Regular de Turno</u>	<u>Por Hora</u>
Primer	5:00 a.m. a 9:59 a.m.	\$.00
Segundo	10:00 a.m. a 1:59 p.m.	\$.05
Tercer	2:00 p.m. a 5:59 p.m.	\$.10
Cuarto	6:00 p.m. a 10:59 p.m.	\$.15
Quinto	11:00 p.m. a 4:59 a.m.	\$.20

Cualquier empleado que esté empezando su trabajo durante el rango de tiempo de inicio debe recibir la prima de turno por todas las horas trabajadas hasta que el empleado termine su día. La Compañía puede comenzar el primer turno del departamento de lavandería una (1) hora antes de la hora indicada arriba.

- 3.2 Semana Laboral: Cuarenta (40) horas, que constan de cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas diarias desde Lunes hasta Viernes o Martes hasta Sábado, deberá ser la semana regular de tiempo de trabajo, excepto como se dispone en la sub-Sección “3.3” a continuación. Para efectos únicamente de pago, la semana laboral se define como empezando a las 12:01am del Sábado y terminado a las 11:59 pm del Viernes.

En el caso que la Compañía desee iniciar una semana laboral de cuatro (4) días, diez (10) horas por día, en todos o en una parte de la operación de la Compañía, el representante de la Compañía deberá discutir este tema con los empleados afectados y determinar su manera de pensar respecto a este tipo de horarios de trabajo por medio de votación secreta de conformidad a las leyes del Estado. La Compañía notificará a la Unión de los resultados de dicha votación.

- 3.3. Semanas Festiva: La Compañía puede requerir a los empleados que trabajen de manera consecutiva durante la semana en que cae el día festivo.

- 3.4 Si un empleado, por razones propias (excepto por una enfermedad para la cual la Compañía puede pedir una certificación medica) no ha trabajado su horario completo de la semana de trabajo reglamentada por la Compañía, aunque la Compañía ha puesto el trabajo a su disposición, por consiguiente, cuando sea solicitado por la Compañía para trabajar un Sábado o un día regular libre para el empleado, el/ella deberá hacerlo a la tarifa regular de tiempo.

- 3.5 Un periodo de almuerzo no menos de treinta (30) minutos y no más de una (1) hora en el tiempo libre del empleado debe ser establecido aproximadamente en medio de cada turno.

- 3.6 Todos los empleados quienes son miembros de la Unidad de Negociación que abarca el presente Acuerdo en o antes del 30 de Septiembre, 1982, se les garantiza un mínimo de treinta y cuatro (34) horas por semana, de Lunes hasta Viernes, excepto en la semana durante la cual cae un día festivo pagado, donde el número de horas de trabajo garantizadas debe ser de treinta y dos (32) horas por semana. Las anteriores disposiciones no se deben aplicar a empleados nuevos o empleados que no sean miembros de la unidad de negociación o empleados vinculados en o después del 1° de Octubre 1982.

- 3.7. Todos los empleados que tienen la orden de reportarse al trabajo y lo que hacen de Lunes a Sábado se les debe garantizar cuatro (4) horas de trabajo y pagarles por las mismas; sin embargo, si por un daño/avería ningún trabajo es realizado por el empleado, el empleado recibirá únicamente dos (2) horas de pago de tiempo regular como “pago por haberse presentado”.

En el evento de una crisis de energía donde la empresa de servicios públicos imponga un cierre voluntario durante periodos específicos del día, la Compañía y la Unión se pondrán de acuerdo sobre los horarios de turnos alternativos u opcionales para cumplir con dicha emergencia.

- 3.8 Empleados Utilitarios: Solo los empleados que pasan todo su tiempo para la Compañía como Empleados Utilitarios estarán sujetos a lo siguiente:
- 3.8.1. El día de trabajo normal para los empleados Utilitarios será de ocho (8) horas consecutivas, exceptuando la hora de almuerzo, trabajadas durante cualquier tiempo del día de veinte cuatro (24) horas y asignadas por la Compañía.
- 3.8.2. La semana de trabajo normal para los Empleados Utilitarios, consistirá en cinco (5) días de trabajo durante la semana. Sin embargo, La Compañía debe asignar dos (2) días regulares de tiempo libre, y si el Empleado Utilitario es requerido para trabajar en estos días libres, su trabajo debe ser pagado, a tiempo y medio (1-1/2) de la tarifa del tiempo regular por trabajar en el sexto (6^{to}) día y el doble de pago de la tarifa de tiempo regular por trabajar en el séptimo (7^{mo}) día.
- 3.8.3 Horas extras: Las horas extras se pagarán al Empleado Utilitario a razón de tiempo y medio (1-1/2) de la tarifa regular por todo el trabajo realizado en exceso de ocho (8) horas en cualquier día, cuarenta (40) horas en cualquier semana laboral y cualquier trabajo realizado en los días libres programados del empleado. El Empleado Utilitario debe ser pagado con el doble de tiempo por trabajar en el séptimo (7^{mo}) día consecutivo.
- 3.9. Lo dispuesto en el párrafo “3.7” de esta Sección 3 no debe ser aplicado para la clasificación “Utilitarios”.
- 3.10. La Compañía puede emplear un máximo de tres (3) empleados de tiempo parcial en los centros de empleos de más de treinta y cinco (35) empleados afiliados a la Unión. La Compañía puede asignar a los empleados de tiempo parcial trabajo semanal de veinte (20) horas o menos con días de trabajo de no menos de cuatro (4) horas y no más de ocho (8) horas, de Lunes a Viernes o Martes a Sábado. Los empleados de tiempo parcial deben recibir un pago promedio por días festivos calculado como horas trabajadas en los treinta días anteriores a la semana en la que el día festivo ocurre y dividido por 173.

SECCION 4. – Periodos Intermitentes de Trabajo

- 4.1. No habrá periodos intermitentes sin empleo durante cualquier día excepto para un daño/ avería. En casos de averías, los empleados deben ser pagados durante el día que ocurrió la avería a menos que se les ordene salir y si se ordena el retorno a trabajar en un horario establecido y las reparaciones aun no están listas, se les pagara desde el tiempo en que se ordeno regresar a trabajar hasta cuando empiece realmente el trabajo.
- 4.2. Los empleados requeridos a permanecer en las instalaciones de la Compañía, o requeridos a mantenerse disponibles en la medida que su tiempo no puede ser usado como propio, deberán ser pagados por este tiempo.

SECCION 5. – Horas Extras

- 5.1. La tarifa de las horas extras a razón de tiempo y medio (1-1/2) de la tarifa de tiempo regular debe ser pagado a todos los empleados cubiertos por este Acuerdo bajo las siguientes condiciones:

- 5.1.1. Para todo trabajo realizado en exceso de ocho (8) horas en cualquier turno con excepción los que están asignados al horario de 10 horas 4 días identificado en el Artículo 3.03 de este acuerdo;
- 5.1.2. Para todo trabajo realizado en exceso de cuarenta (40) horas en una semana;
- 5.1.3. Para todo trabajo realizado por el empleado en el sexto (6to) día de trabajo determinado por su semana asignada regular de trabajo.
- 5.1.4. Para todo el trabajo realizado por los empleados asignados de Lunes a Viernes para una semana de trabajo normal que exceda 32 horas en una semana en la que cae un día festivo pagado a menos que dicho festivo caiga en un Sábado. Para todo el trabajo realizado por los empleados asignados de Martes a Sábado para una semana de trabajo normal que exceda 32 Horas en una semana en la que un día festivo cae, a menos que dicho festivo caiga un Lunes.
- 5.1.5. Las horas extras deben ser consideradas como obligatorias, con un requisito máximo de dos (2) horas durante un solo turno. Sin embargo, si la razón de las horas extras obedece al daño de los equipos, permisos inesperados como de enfermedad, casos fortuitos u otras emergencias, el máximo de dos (2) horas mencionado anteriormente no será aplicado. La Compañía está obligada a notificar a los empleados con por lo menos tres (3) horas de anticipación si horas extras habituales son requeridas. Los empleados no podrán injustificadamente negarse a trabajar las horas extras.

SECCION 6. – Dias Festivos

- 6.1. Los siguientes días debe ser considerados como días festivos pagados: **Año Nuevo, Día de Conmemoración, Cuatro de Julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Navidad, Cumpleaños del Empleado, dos (2) días festivos flotantes y otro día festivo personal según lo dispuesto en el Acuerdo.** Ningún departamento debe trabajar en Año Nuevo, Día de acción de Gracias o Navidad. El Domingo anterior o el Domingo siguiente al Día del Trabajo será un día de trabajo voluntario.

Cualquier empleado que complete veinte (20) años de servicio con la Compañía tendrá derecho a un día festivo pagado que podrá tomar en cualquier momento durante el año laboral.

Los empleados pueden trabajar el Día del Trabajo, voluntariamente, si así lo requiere la Compañía, en cuyo caso ellos recibirán el doble de su tarifa de tiempo regular de pago por todas horas trabajadas además del pago del día festivo, si es elegible para el mismo, de conformidad con la Sección 6-B a continuación. En caso de que un empleado trabaje más de ocho (8) horas en el Día del Trabajo, su tarifa de pago por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas debe ser tres (3) veces de la tarifa de tiempo regular además del pago por el día festivo.

Los anteriores ocho (8) días festivos deben ser pagados por ocho (8) horas a la tarifa de tiempo regular del empleado sin importar el día de la semana en la que caen.

Con respecto al día festivo por el cumpleaños del empleado, el empleado debe haber estado en la nomina de la Compañía por un periodo de un (1) año inmediatamente anterior al día festivo, y los empleados tendrán el privilegio de observar dicho día festivo en cualquier momento durante la semana programada para su cumpleaños, véase el

ejemplo a continuación, sin embargo, por mutuo acuerdo con la Compañía, no más de un empleado puede estar libre en un día y en caso que el cumpleaños callera en un Sábado, Domingo o día festivo, el empleado sigue teniendo derecho al día festivo de cumpleaños. No habrá prorroga del día festivo de cumpleaños otorgado más allá del subsiguiente día festivo de cumpleaños concedido.

* Ejemplo de lo mencionado arriba (que no se acarrea). En el evento, que el cumpleaños de un empleado sea el 1° de Junio, el tiene hasta el 31 de Mayo del año siguiente para usar el día de festivo de cumpleaños. Si no se usa el día festivo de cumpleaños en o antes del 31 de Mayo se dará por perdido el día festivo.

Sin embargo, los empleados deben solicitar los días festivos flotante y de cumpleaños con no menos de catorce (14) días de anticipación al día(s) que desean usar. Las solicitudes se deben realizar a través de un formulario escrito suministrado por la Compañía. No habrá prorroga de los días festivos flotantes y los días de cumpleaños, excepto en los casos en que el empleado(s) haya seguido el proceso mencionado y se le haya negado su solicitud en dos (2) ocasiones distintas. A este empleado (s) se le debe “pagar” sus días festivos flotantes o su día de festivo de cumpleaños en la fecha de su aniversario, siempre que avise a la Compañía con una semana de anticipación.

La empresa responderá por escrito dentro de los 7 siete días después del recibo de la solicitud por escrito del empleado. Si no se recibe una respuesta el día se concederá lo solicitado. Si el día es negado que la compañía tiene que ofrecer una fecha alternativa aceptable. La empresa no deberá negar injustificado cuando el empleado tiene una razón legítima.

- 6.2. El día festivo mencionado anteriormente debe ser pagado siempre y cuando el empleado califique a las siguientes condiciones:
 - 6.2.1. El empleado debe haber sido miembro de la Unidad de Negociación y haber trabajado el primer día del mes en el que cae el día festivo.
 - 6.2.2. El empleado debe haber estado en la nomina de pago de la Compañía por un periodo de treinta (30) días anteriores al día festivo. Esta subsección no será aplicada a los empleados que han sido miembros activos de la Unión por mas de treinta (30) días.
 - 6.2.3. El empleado debe trabajar todas las horas programadas para la semana en que cae el día festivo, si la Compañía lo solicita para trabajar, incluyendo trabajo el sábado de la semana del día festivo, salvo que por creencias religiosas o por prevención de enfermedades, en buena fe, impidan trabajar al empleado, e incluyendo el Viernes anterior al lunes festivo o en el evento de que el día festivo caiga en Domingo y sea reconocido en Lunes. Este párrafo se debe entender como que la Compañía puede requerir el Viernes antes del festivo o el Sábado después del festivo, pero no ambos.
- 6.3. Cuando se realice trabajo en cualquier departamento en cualquiera de los tres (3) días festivos en los cuales se permite trabajar, un empleado que califique de acuerdo con esta sección debe ser pagado por ocho (8) horas de la tarifa regular de tiempo a la que el empleado tendría derecho de no haber trabajado el día festivo, y debe ser pagado por

todas las horas trabajadas en el día festivo a razón de tiempo y medio (1-1/2) de la tarifa de tiempo regular de pago.

- 6.4. Cualquier trabajo realizado el Sábado en la misma semana que se trabajó un día festivo pagado en un departamento en particular, debe ser pagado a razón de tiempo y medio media (1-1/2) de la tarifa regular de tiempo de pago por todo el trabajo realizado en este Sábado. Si alguno de los tres días festivos coincide en un Sábado y se trabaja en cualquier departamento, los empleados que califiquen de acuerdo con esta sección y que trabajen en dicho Sábado festivo, deben ser pagados por las ocho (8) horas a la tarifa regular de tiempo de pago y tiempo y medio (1-1/2) por todas las horas trabajadas en el Sábado festivo.
- 6.5. Cualquier empleado que trabaje en un día festivo debe ser pagado con la tarifa del día festivo que se establece en esta sección a pesar de que el no califique para pago de día festivo si él no trabaja.
- 6.6. A opción de la Compañía, el Viernes anterior a un Sábado festivo puede ser declarado un día no trabajado, y deben ser pagadas cuarenta (40) horas a cada empleado a razón de su tarifa promedio ganada por hora.
- 6.7. Un despido de menos de sesenta (60) días no afectara el derecho que tiene el empleado a ser pagado por días festivos en la medida que el requisito de trabajar un mes para la misma Compañía se refiere.
- 6.8. Cuando un día festivo pagado cae en domingo, se observará el día siguiente.
- 6.9. La Compañía respetara la antigüedad en la concesión de días de descanso después del día de Acción de Gracias.

SECCION 7. - Vacaciones

- 7.1. Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo, que han sido empleados por la Compañía por más de un (1) año tendrán derecho a pago de vacaciones de acuerdo con la siguiente manera:
 - 7.1.1. Los empleados deben haber trabajado por lo menos mil quinientas (1500) horas en el primer año de empleo. (Los días festivos pagados y los días de vacaciones se consideran como tiempo trabajado con el propósito de calificar bajo la frase anterior). Un año de trabajo serán los doce (12) meses que se cuentan desde el primer día que el empleado entro su empleo o el reintegro después de un lapso del empleo.
 - 7.1.2. Para los empleados que han trabajado más de un (1) año, pero menos de tres (3) años, la vacaciones debe ser pagadas a un período equivalente de 40 horas (1 semana) por el tiempo trabajado en el empleo del año anterior. Los empleados que tienen permisos de ausencia personales (razones que no sean médicas, compensación de trabajadores o FMLA) superiores a treinta (30) días durante el año anterior de empleo deben recibir días de vacaciones proporcionales de acuerdo con el calendario de promedio de vacaciones.

- 7.1.3 Para los empleados que han trabajado más de tres (3) años, pero menos de ocho (8) años, las vacaciones deben ser pagadas a un periodo equivalente de 80 horas (dos semanas), por el tiempo trabajado en el empleo del año anterior. Los empleados que tienen permisos de ausencia personales (razones que no sean medicas, compensación de trabajadores o FMLA) que excedan treinta (30) días durante el año anterior de empleo deben recibir el pago proporcional de vacaciones de acuerdo con calendario de promedio de vacaciones.
- 7.1.4. Para los empleados que han trabajado por más de ocho (8) años, pero menos de doce (12), las vacaciones deben ser pagadas con un periodo equivalente a 120 horas (3 semanas) por el tiempo trabajado en el año anterior de empleo. Los empleados que tienen permisos de ausencia personales (razones que no sean medicas, compensación de trabajadores o FMLA) que excedan treinta (30) días durante el año anterior de empleo deben recibir el pago proporcional de vacaciones de acuerdo con el calendario promedio de vacaciones.
- 7.1.5. Para los empleados que han trabajado más de doce (12) años, las vacaciones deben ser pagadas con un periodo equivalente a 160 horas (4 semanas) por el tiempo trabajado en el año anterior de empleo. Los empleados que tienen permisos de ausencia personales (razones que no sean medicas, compensación de trabajadores o FMLA) que excedan treinta (30) días durante el año anterior de empleo deben recibir el pago proporcional de vacaciones de acuerdo con calendario promedio de vacaciones.
- 7.2. No se concederá “pago” en lugar de vacaciones. La Compañía debe publicar un calendario de vacaciones en o antes del 1° de Octubre para todos los empleados, otorgando preferencias a los empleados con más antigüedad sobre una base departamental. Los empleados deben elegir la fecha para sus vacaciones el 31 de Diciembre o perderán su preferencia de antigüedad, para ese periodo de vacaciones. Cualquier cambio en el calendario de vacaciones publicado debe hacerse con el consentimiento de la Compañía. A La Unión se le enviara una copia del calendario de vacaciones el 31 de diciembre de cada año.
- 7.3. La empresa cumplirá con cualquier ley federal, estatal, o local que aplique en cuanto al pago de vacaciones acumuladas para empleados despedidos antes de poder haber usado tales vacaciones acumuladas, de la forma establecida en la sección arriba, 7.1.
- 7.4. Si un empleado solicitara estas con no menos de dos semanas de anticipación la salida a vacaciones, se le concederá el pago de subsidio de vacaciones antes de salir a las vacaciones.
- 7.5. Si la Compañía manda o acuerda que un empleado tome sus vacaciones pagadas en el momento en el que uno de los días festivos pagados, establecidos en el presente documento, se produce durante el periodo de vacaciones, la Compañía debe pagar al empleado el monto del día festivo pagado además del pago regular de las vacaciones. Sin embargo, si el empleado reclama las vacaciones pagadas en el momento de uno de los días festivos pagados, previstos en el presente documento, se produce durante el periodo de vacaciones, el empleado no podrá exigir el pago por ese festivo como tal.

SECCION 8. – Delegados de la Unión

8.1. A cualquier representante de la Unión se le permitirá visitar las instalaciones de la Compañía durante horas laborales y tendrá el derecho de examinar las tarjetas de tiempo y cheques de pago por el trabajo realizado por cualquier empleado miembro de la Unión, y se le permitirá cobrar los cargos de iniciación, cuotas, evaluaciones y registrar a los empleados nuevos que deseen afiliarse a la Unión durante las horas laborales. El/la representante debe primero reportarse a la oficina para apuntarse y notificarle a la gerencia de su visita.

Se entiende que, en la conducción de los negocios de la Unión, si una larga discusión sea necesaria, los representantes de la Unión llevarán a cabo su negociación fuera del área de producción de tal manera que no interfiera con el funcionamiento normal de la Compañía. De ninguna manera esto podrá ser interpretado como una restricción al representante oficial de la Unión para entrar al área de producción y llevar a cabo las negociaciones de la Unión en buena fe.

8.2. A un Delegado Sindical, designado por la Unión de entre los empleados que trabajan en dicha planta, se le permitirá tomar las solicitudes de ingreso a la Unión de los nuevos empleados, y cobrar los cargos de iniciación y cuotas de dichos empleados.

8.3. Los Delegados Sindicales no podrán ser discriminados de ninguna manera por la Compañía o su agente por informar con respecto a la violación del Acuerdo de la Unión o por cuenta de sus actividades en la presentación de ajustes, quejas o controversias a la Unión. En caso de que surja cualquier disputa, reclamación o malentendido y no se llegue a un acuerdo satisfactorio entre las partes, entonces se remitirá a la Junta de Ajustes según lo dispuesto en la sección 32.

8.4. La Empresa le notificara al Representante cuando conduzca orientaciones para nuevos empleados. La Empresa le proveerá a la Unión poder reunirse con los nuevos empleados por quince (15) minutos durante la orientación general para conducir una orientación sobre la Unión.

SECCION 9. - No Huelgas /No Cierre Patronales

9.1. Los miembros de la Unión no participaran en huelgas en solidaridad con otras organizaciones sindicales de trabajo, a menos que sea sancionada por la Junta de Ejecutivos de Local 75 y Western States Regional Joint Board y sus miembros realizaran fielmente sus funciones de la mejor manera según su capacidad a través de la vigencia del presente Acuerdo.

9.2. La Compañía está de acuerdo en que no habrá cierres patronales durante la vigencia del presente Acuerdo. Cierres, despidos o reducciones provocadas por las condiciones económicas, requerimientos operacionales, desastres, regulación u órdenes gubernamentales u otras condiciones fuera del control de la Compañía no serán consideradas como bloqueo o violación de este acuerdo.

SECCION 10. - Uniformes

La Compañía se compromete a proporcionar, sin costo alguno para el empleado, cualquier uniforme o ropa para usar designado por el para que sus empleados lo usen durante sus horas de servicio. La Compañía se compromete a limpiar y/o lavar y suministrar todas las partes de estos uniformes usados por los empleados mientras están en servicio.

SECCION 11. – Periodos de Descanso

Cada empleado deberá gozar de un descanso remunerado de diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas de empleo. El periodo de descanso, en la medida que sea posible, debe ser en medio de cada período de trabajo. En caso de que un empleado finalice su día de trabajo entre la cuarta (4^{ta}) y sexta (6^{ta}) hora, el/ella no tendrá derecho a un segundo periodo de descanso pagado en ese día. Una vez que un empleado ha completado su trabajo de más de (6) horas, el/ella tiene derecho un segundo periodo de descanso pagado de diez (10) minutos en el día. A los Empleados no se les exigirá que trabajen más de tres (3) horas después de su segundo (2^{do}) periodo de descanso pagado regular sin que se le ofrezca diez (10) minutos adicionales de descanso.

SECCION 12. - Licencias por Enfermedad no Remuneradas

- 12.1. Ningún empleado perderá la antigüedad por causa de licencias por enfermedad si dicha licencia no excede ciento ochenta (180) días y si el empleado regresa a trabajar dentro de los siete (7) días después de recibir la autorización del médico para trabajar. La Compañía debe reintegrar al empleado a trabajar dentro de siete (7) días después de ser notificado por el empleado que dicho empleado tiene autorización para trabajar.
- 12.2. Cualquier empleado que exceda este privilegio perderá por ese año su derecho a vacaciones. Cada vez que un empleado solicita una licencia bajo este párrafo, la Compañía debe mostrarle al empleado su registro de tiempo que refleja el periodo de tiempo tomado como licencia, y el empleado deberá firmar acto seguido dicho registro de tiempo reconociendo la exactitud del tiempo que ha sido tomado como licencia.
- 12.3. Empleados con más de tres (3) años de servicio pueden solicitar hasta treinta (30) días de licencia. Los empleados que soliciten una licencia deben pedirla por lo menos con treinta (30) días de anticipación y debe ser aprobada por el gerente. El gerente no negará injustificadamente esta licencia. No más de un (1) empleado podrá estar de licencia a la vez.

Los empleados que no regresen cuando han sido programados deben ser considerados como que se han retirado voluntariamente a la fecha de expiración de la licencia, salvo en circunstancias extremas. En cada caso, la Compañía puede requerir una prueba de la emergencia.

Los permisos de ausencia pueden ser usados en conjunto con las vacaciones que no excedan 40 días para los empleados con cuatro (4) semanas de vacaciones y treinta (30) días para las personas con menos de tres (3) semanas de vacaciones.

SECCION 13 – Accidentes o Lesiones de Trabajo

- 13.1 Cualquier empleado lesionado en el ejercicio de sus funciones, que requiera el resto de día libre durante el primer día de la lesión, recibirá una indemnización completa por el tiempo no trabajado, pero que no exceda el horario normal del día de trabajo del empleado. Las reclamaciones por lesiones deberán ser verificadas por el médico de la Compañía si la Compañía solicita dicha verificación. Cualquier empleado que esté ausente por un accidente o lesión de trabajo mantendrá su antigüedad para propósitos de reintegros y futuras vacaciones.
- 13.2. Los empleados que estén fuera del trabajo por un accidente de trabajo podrían ser solicitados para realizar tareas livianas, que sean consistentes con las restricciones médicas. Los empleados que trabajan en tareas livianas deben ser compensados con la tarifa de la tarea asignada. Esta disposición, en ninguna manera afectara cualquier otro derecho de compensación en virtud de la aplicación de las leyes de compensación al trabajador. Cuando regresen a sus tareas regulares después de un trabajo liviano, se restaurarán los antiguos niveles salariales de los empleados.

SECCION 14. – Permisos Remunerados por Enfermedad

- 14.1 Los empleados con más de un (1) año de empleo continuo con la Compañía ganaran pago por enfermedad a razón de la mitad (1/2) de un día por mes siempre que el empleado no haya tenido ausencias injustificadas durante el mes y que la Compañía inmediatamente haya notificado a la Unión todas las ausencias injustificadas después de su ocurrencia. Este pago de licencia por enfermedad debe ser acumulados hasta un máximo de treinta (30) días.
- 14.2 Los empleados con más de un (1) año de servicio con un grupo de licencias acumuladas tendrán derecho a la licencia remunerada por enfermedad a partir del primer (1er) día de enfermedad. La Compañía puede solicitar una nota del doctor o una prueba razonable desde el primer (1er) día de licencia. La falsificación de la solicitud de beneficios de licencia por enfermedad será causa de despido. Los empleados que estén hospitalizados o que tengan un periodo máximo acumulado de licencias por enfermedad de veinticinco (25) días podrán ser elegidos para compensación de enfermedad desde el primer día de ausencia.
- 14.3 Los pagos por enfermedad pueden ser reintegrados con cualquier Programa Estatal o Federal de Seguros de Incapacidad. La empresa cumplirá con la ley sobre días por enfermedad del estado de California.
- 14.4 La Empresa cumplirá con la Ley Para La Colaboración Familia-Escuela (California School Partnership School Partnership Act).

SECCION 15. – Incentivos de Trabajo

Cualquier incentivo, trabajo por pieza y planes de bonificación serán una violación a este Acuerdo, a menos que por escrito sea acordado entre la Unión y la Compañía.

SECCION 16. - Salarios

Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo no serán pagados menos que las escalas de salarios que se muestran en el Anexo "A" (Fresno/Bakersfield) y el Anexo "B" (Modesto) adjuntos y que forman parte de este Acuerdo.

- 16.1. Cuando hay un solo Marcador y/o Distribuidor o un empleado de Lavandería, el o ella recibirá la tarifa de pago prevista para el jefe de dicho departamento.
- 16.2. Los ayudantes en el cuarto de lavado, cuando hacen el trabajo de un jornalero, recibirán el pago del jornalero.
- 16.3. En el caso de clasificaciones nuevas de empleo no cubiertas por las clasificaciones adjuntas originadas a partir de la fecha de vigencia de este Acuerdo, dichas clasificaciones nuevas serán objeto de negociación en lo que se refiere a salarios y título descriptivo dentro de treinta (30) días después de recibir la notificación por escrito de cualquiera de las partes que solicite la mismas. Dichas negociaciones serán completadas dentro de treinta (30) días y a partir de entonces cualquier salario establecido será efectivo desde el momento decidido. Las clasificaciones actualmente en existencia, pero no establecidas en este Acuerdo, serán negociadas en el mismo plazo mencionado arriba.
- 16.4. Ningún empleado, que, con anterioridad a este Acuerdo, recibía más que la tarifa de salarios designada en el Anexo que figura en este Acuerdo, para la clase de trabajo que el/ella realiza, sufrirá una reducción de salario a través de la adopción o aplicación de este Acuerdo.
- 16.5. Un empleado cambiado temporalmente de una clasificación de trabajo mejor remunerado a una clasificación de menor remuneración, o viceversa, será pagado el salario de la clasificación más alta durante el día en que el cambio de una clasificación a otra se llevo a cabo. Todos los empleados que trabajan en el Grupo I del Anexo "A", cuando son transferidos a una clasificación de pago más alto, serán compensados a razón de la clasificación más alta por el tiempo trabajado solamente. Si se requiere que el empleado trabaje más de dos (2) horas a la clasificación más alta, el empleado recibirá, automáticamente, ocho (8) horas de pago a la tarifa más alta.
- 16.6. La Empresa cumplirá con cualquier ley salarial local, estatal, y federal que aplique.

SECCION 17. – Seguro de Salud

- 17.1. La Compañía contribuirá al Fondo Nacional de Salud Amalgamated, con el fin de proporcionar cobertura de hospitalización, médica, medicinas recetadas, visión y cobertura dental para los empleados elegibles.
- 17.2. Cada empleado en la nómina de pago de la Compañía en el primer día de cada mes será elegible para que la compañía haga contribuciones de seguro de salud en su nombre. Sin embargo, no se efectuarán contribuciones en nombre de los empleados nuevos que no son miembros de la unidad de negociación hasta el primer día del primer mes siguiente a primeros treinta (30) días de trabajo del empleado.
- 17.3. Las primas se pagarán a más tardar el día 15 de cada mes.

- 17.4 La Compañía estará sujeta al Contrato de Fideicomiso existente, este puede ser modificado de vez en cuando, con respecto a cualquier asunto que no sea las tarifas de contribución que se especifican en el Artículo 18. La obligación de la Compañía para hacer las contribuciones se limita únicamente a la cantidad designada por los Fiduciarios del Fideicomiso antes mencionada como "contribuciones" y no incluye el pago de reclamos.
- 17.5 La Compañía acuerda, que, si se hace necesario, que los Fiduciarios tomen cualquier medida legal para cobrar las contribuciones de la Compañía antes especificados durante la vigencia de este Acuerdo, y los Fiduciarios prevalecen, los Fiduciarios podrán cobrar a la Compañía, en dichos procedimientos legales, costos razonables y honorarios de abogados necesarios efectuados por los Fiduciarios, la cantidad fijada por el Tribunal.
- 17.6 Para efectos del presente Artículo y sólo este Artículo, un empleado no será considerado en la nómina de pago en el primer día del mes, si el empleado ha sido despedido, despedido temporalmente, o se encuentra en un permiso de ausencia aprobada, ya sea por enfermedad o no.

SECCION 18 – Mantenimiento de Beneficios

18.1 Efectivo 01 de enero de 2023, los empleados se ofrecerá y pueden elegir uno de los siguientes Amalgamated planes de salud y bienestar:

18.1.1 Plan de Bronce en el que el empleado tendrá que pagar quince (20%) por ciento de la prima de seiscientos y tres dólares (\$688).

18.1.2 Plan de Plata en donde el empleado pagará diecinueve (22%) por ciento de la prima de setecientos sesenta dólares (\$880).

18.1.3 Plan de oro en donde el empleado pagará veinticinco (25%) por ciento de la prima de ochocientos cuarenta y nueve dólares (\$982)

- Adicionalmente, el empleado (s) puede seleccionar cubierta de dependiente como indicado en los planes. SIN EMBARGO, tal empleado será responsable por cien (100%) por ciento de los gastos.

18.2 Efectivo 01 de enero de 2024, los empleados se ofrecerá y pueden elegir uno de los siguientes Amalgamated planes de salud y bienestar:

18.2.1 Plan de Bronce en el que el empleado tendrá que pagar diez y siete (21%) por ciento de la prima de seiscientos treinta y tres dólares (\$722).

18.2.2 Plan de Plata en el que el empleado tendrá que pagar diez y nueve (23%) por ciento de la prima de siete cientos noventa y ocho dólares (\$924).

18.2.3 Plan de Oro en el que el empleado tendrá que pagar veinte y cinco (25%) por ciento de la prima de siete cientos y sesenta y tres dólares (\$1,031).

- Adicionalmente, el empleado (s) puede seleccionar cubierta de dependiente como indicado en los planes. SIN EMBARGO, tal empleado será responsable por cien (100%) por ciento de los gastos.

18.3 Efectivo 01 de enero de 2025, los empleados se ofrecerá y pueden elegir uno de los siguientes Amalgamated planes de salud y bienestar:

18.3.1 Plan de Bronce en el que el empleado tendrá que pagar diez y nueve (22%) por ciento de la prima de seiscientos sesenta y cinco dólares (\$758).

18.3.2 Plan de Plata en el que el empleado tendrá que pagar veinte y dos (25%) por ciento de la prima de ocho cientos treinta y ocho dólares (\$970).

- Adicionalmente, el empleado (s) puede seleccionar cubierta de dependiente como indicado en los planes. SIN EMBARGO, tal empleado será responsable por cien (100%) por ciento de los gastos.

SECCION 19. – Plan de Pensiones

19.1 Contribuciones. Efectivo el 1 de Junio 2022, la Compañía contribuirá la suma de Ciento treinta y cuatro dólares y ochenta y dos centavos (\$134.82) por mes a favor de cada empleado que cumpla con los requisitos de elegibilidad establecidos en este Art la provisión de beneficios de pensión a través del Fondo Nacional de Retiro (NRF). La Compañía contribuirá al Fondo de Pensiones de acuerdo con la Ley de Recuperación de Pensiones y Recargos/Impuestos y el acuerdo nacional entre Aramark y el Fondo Fiduciario de la siguiente manera:

A partir de	6-1-23	\$140.97
A partir de	6-1-24	\$147.40
A partir de	6-1-25	\$154.12

La Unión presentará a la Compañía, en el primer día de cada mes, un registro de las contribuciones requeridas, por empleado, en virtud de este artículo. La Compañía remitirá dichas contribuciones con cheque a nombre de la persona designada por la Junta de los Fiduciarios en nombre de cada empleado elegible en virtud de los términos del presente Acuerdo, a más tardar el 15 de cada mes, a la dirección designada por la Junta de los Fiduciarios.

19.2.1 Elegibilidad. Cada empleado en la nómina de pago de la Compañía en el primer día de cada mes será elegible para que la Compañía haga las contribuciones de pensiones en su nombre. Sin embargo, no se harán contribuciones en nombre de los empleados nuevos que no son miembros de la unidad de negociación hasta el primer día del primer mes siguiente a los primeros treinta (30) días de trabajo del empleado.

19.2.2 Provisión del Fideicomiso. La Compañía se compromete a adoptar el Fondo Nacional de Retiro (NRF) y cualquier enmienda de este como el Acuerdo de Fideicomiso y cualquier modificación que no sea incompatible con los términos de este Acuerdo.

SECCION 20. – Licencia por Funeral

A cada empleado se le permitirá tomar tiempo libre para asistir al funeral de un miembro de su familia cercana definida como madre, padre, cónyuge, hermana, hermano, hijo, hijo adoptivo, abuelos, suegra y suegro, tía, cuñado actual, pareja domestica, nietos, tíos y cuñada actual, dicho tiempo será de tres (3) días si el funeral se lleva a cabo dentro del estado de California y cinco (5) días si es fuera del estado. En ambos casos, hasta tres (3) de esos días serán pagados a razón de la tarifa regular de pago del empleado por ocho (8) horas. La Compañía podría solicitar prueba de la defunción.

SECCION 21. – Registros de Tiempo

- 21.1. Los registros de tiempo de todos los empleados serán mantenidos por la Compañía con el fin de registrar el tiempo trabajado. Estos registros deberán mostrar el momento actual que el empleo empieza y termina cada día, así como también el periodo de comida, las horas trabajadas cada día, y el total de horas trabajadas durante el periodo de pago.
- 21.2. Relojes de tiempo con sus respectivas tarjetas o cualquier otro registro de cronometraje adecuados serán suministrados por la Compañía.
- 21.3 Donde se hayan instalado relojes de tiempo y tarjetas deban ser timbradas, estas deben ser timbradas por cada empleado de acuerdo con las instrucciones de la Compañía
- 21.4 Cuando un plan de incentivos esta en vigencia, la Compañía deberá proporcionar al empleado un registro de su productividad del día, si el plan es diario, o de la semana si el plan es semanal. Estos registros pueden ser distribuidos a través del boletín de anuncios o informes individuales.
- 21.5 Todos los registros que muestran las horas de trabajo, el inicio y final de la jornada y registros de productividad, cuando existe un plan de incentivos, serán puestos a disposición del representante acreditado de la Unión, a petición de la Unión durante las horas regulares de trabajo.
- 21.6 La Compañía proporcionará o pondrá a disposición del representante de la Unión un lugar adecuado con el propósito de inspeccionar dichos registros, y estos registros no serán sacados de las instalaciones de la Compañía.

SECCION 22. – Tablero de Anuncios

Se acuerda que tableros de anuncios adecuados serán instalados por la Compañía cerca del reloj de tiempo o en otro lugar apropiado. Estos boletines de anuncios son también para el uso de la Unión para postular avisos y otros asuntos oficiales de la Unión. Un espacio mínimo de 12”x18” se mantendrá para uso exclusiva de la Unión.

SECCION 23. - Discriminación

Las partes en el presente Acuerdo acuerdan que no habrá discriminación en contra de ningún empleado o solicitante de trabajo por motivo de raza, color, religión, sexo, edad, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual o veterano de guerra de Vietnam. Esta obligación de no

discriminar incluye, pero no esta limitada a: la contratación, colocación, actualización, transferencia o descenso; reclutamiento, publicidad o solicitud de empleo, entrenamiento o capacitación durante el empleo; tarifas de pago u otras formas de compensación; selección para entrenamiento o capacitación, incluyendo a los aprendices; y despidos o terminación.

SECCION 24. – Normas y Reglamentos de Trabajo

Las normas y reglamentos para el manejo del negocio, tal como la Compañía lo considere necesario y apropiado, y que no entren en conflicto con los términos de este Acuerdo, serán cumplidas por todos los empleados. Las normas nuevas y/o cambios en las normas existentes no entraran en vigor hasta después de quince (15) días laborales de haber sido publicadas, con una copia enviada a la Unión. Tales normas y reglamentos serán publicadas, por la Compañía, en un lugar visible, o estas pueden ser entregadas a los empleados en forma de un manual.

SECCION 25. – Derechos de la Gerencia

Las funciones de la gerencia incluyen, pero no están limitadas al derecho exclusivo de: contratar, promover, descender, transferir, disciplinar, suspender, despedir con causa, aumentar o reducir la fuerza laboral para satisfacer las necesidades y condiciones del negocio, mantener la eficiencia de operación de los empleados, terminar las operaciones o una parte de ellas, establecer y hacer cumplir las normas y reglamentos, determinar el horario de trabajo o días de trabajo, aumentar o disminuir el numero de turnos de trabajo, determinar el tamaño y la ubicación de las estaciones de trabajo, abolir clasificaciones de trabajo y asignar las funciones de las mismas, instalar cualquier dispositivo o equipo que ayude en la mano de obra, todo esto sin obstáculos ni interferencia de la Unión, con excepción de lo específicamente restringido por los términos de este Acuerdo.

SECCION 26. - Antigüedad

- 26.1 Se tomará en consideración el tiempo de duración de empleo continuo de los empleados para hacer promociones, despidos temporales y reintegración después de los despidos temporales.
- 26.2 En reconocimiento de la responsabilidad de la Compañía por el buen funcionamiento de las operaciones de la planta, se entiende y se acuerda que en todos los casos de aumento o disminución de las fuerzas laborales, y en casos de promoción, la Compañía tendrá en cuenta la antigüedad, la capacidad para realizar el trabajo y el estado físico. Si la capacidad para realizar el trabajo y la condición física son relativamente iguales, entonces la antigüedad prevalecerá.
- 26.3 En el caso de despidos por falta de trabajo, el empleado con menos antigüedad dentro de un departamento será despedido primero (1^{ero}) y reintegrado después de un despido, el ultimo empleado despedido dentro de un departamento será el primero (1^{ero}) en ser reintegrado hasta que la lista de empleados despedidos se agote. Un empleado que este sujeto a ser despedido temporalmente puede desplazar al empleado con menos antigüedad, según la antigüedad en toda la planta. Siempre que tal empleado tenga la

experiencia in la clasificación y dentro de un periodo de prueba de cinco (5) días. Si dicho empleado no es capaz de cumplir con los estándares de producción dentro del periodo de prueba de cinco (5) días, dicho empleado puede ser despedido temporalmente y el empleado desplazado puede ser llamado a trabajar.

- 26.4 Cualquier empleado que haya sido despedido temporalmente y luego reintegrado al trabajo, antes o incluyendo 180 días de su fecha de despido, conservara su fecha original de empleo con todas las disposiciones y condiciones de este Acuerdo. En el caso de un empleado despedido que tiene cinco (5) años de antigüedad dentro de la localidad de la que fue despedido, dicho empleado tendrá el derecho a ser llamado hasta un (1) año después de ser despedido. En cualquier caso, los empleados tienen la obligación de asegurarse que la Compañía tenga su información de contacto actualizada. Cuando la Compañía desee reintegrar a los empleados, el primer (1^{er}) intento será por vía telefónica al numero proporcionado por el empleado y el segundo (2^{do}) intento será vía carta certificada a la dirección mas reciente proporcionada por el empleado. Los empleados llamados tendrán cinco (5) días para presentarse a trabajar después de que la Compañía haya hecho el contacto telefónico o entregado la carta certificada. En el caso de que el empleado (s) no se presente a trabajar dentro del plazo mencionado de cinco (5) días, su empleo será terminado.
- 26.5 Durante los primeros noventa (90) días de trabajo de un empleado, el/ella estará en periodo de prueba. Durante este periodo, un empleado puede ser despedido por la Compañía sin que esta terminación este sujeta a la Sección 28, Procedimiento de Queja.
- 26.6 Los empleados en licencia aprobada por accidentes no relacionados con el trabajo mantendrán su antigüedad por seis (6) meses. Dicha licencia podrá ser prorrogada de acuerdo con las políticas FMLA y ADD de la Compañía.
- 26.7 Las vacantes de empleo serán publicadas en un lugar visible por un periodo de cinco (5) días laborales. Los empleados tendrán la oportunidad de solicitar dichas vacantes. Al otorgar el trabajo, se considerarán los siguientes factores: (1) La capacidad para realizar el trabajo (incluyendo el ausentismo excesivo), (2) la capacidad física (3) años de servicio. Si entre dos (2) empleados los factores 1 y 2 son relativamente iguales, entonces el factor 3, años de servicio, será el factor decisivo.
- 26.8 A ningún empleado se le concederá más de una oferta de trabajo dentro de cualquier periodo de 12 meses. Los empleados a quienes se les otorgo el trabajo tendrán cinco (5) días laborales para regresar a su posición anterior. Sin embargo, dichos empleados tendrán prohibido volver a solicitar durante 12 meses.

SECCION 27. - Disciplina y Despidos

- 27.1 Esta entendido y acordado que el derecho a despedir recaerá en la sola discreción de la Compañía, siempre que la Compañía no despida o de alguna manera discrimine en contra de cualquier empleado por su afiliación o actividad con la Unión, siempre que esta actividad no interfiera con el trabajo ordinario del empleado. Si un empleado siente que el/ella ha sido despedido injustamente, el/ella puede presentar su queja a la Junta de Ajuste de la Unión para consideración y disposición final.
- 27.2 Ningún empleado será despedido por cualquier razón sin antes haber recibido disciplina progresiva. Los siguientes pasos serán considerados como causa de disciplina justa:

- 1) Advertencia Verbal
- 2) 1^{era} Advertencia por Escrito
- 3) Suspensión
- 4) Despido

La Compañía informará, sin demora, a la Unión por escrito de cualquier acción disciplinaria.

- 27.3 El despido inmediato, por las siguientes causas, no requerirá notificación previa por escrito:
- 1) Estar bajo la influencia de alcohol o drogas
 - 2) Insubordination
 - 3) Negligencia grave
 - 4) Falta de honradez, incluyendo el robo
 - 5) Peleas
 - 6) Acoso sexual
 - 7) 3 días de ausencia injustificada sin notificar a la Compañía.
- 27.4 Cualquier aviso de despido deberá ser por escrito y deberá exponer la razón del despido. La Compañía enviara una copia del aviso de despido a la Unión dentro de siete (7) días.
- 27.5 Los avisos de disciplina estarán en vigencia por doce (12) meses, a partir de la fecha que se administre.

SECCION 28. – Junta de Ajuste de Quejas

- 28.1 Una queja se define como cualquier controversia que pudiera surgir entre un empleado y la empresa, o entre la Unión y la empresa respetando la interpretación, aplicación o violación de cualquiera de los términos de este acuerdo.
- 28.2 El paso uno. La Unión, empleado o el delegado sindical (a opción del empleado) tratará de resolver la queja con su supervisor dentro de diez 10 días calendario posteriores a la supuesta violación.
- 28.3 Paso dos: Si la queja no se resuelve en el paso uno, la Unión puede proceder al paso 2. En este paso el Representante de la Unión presentará la queja por escrito al gerente de la planta dentro de cinco 5 días de calendario después del trato de el paso uno. La Unión, empleado y administrador deberán reunirse con el Gerente de planta en cinco 5 días. El Gerente de la planta proporcionará una respuesta por escrito a la queja por escrito dentro de siete 7 días.
- 28.4 Paso tres: Si la queja no se resuelve en el paso dos, la Unión puede proceder al paso 3 notificando al director de relaciones laborales dentro de cinco 5 días calendarios. Entre quince 15 días una reunión con la Unión y el Director de relaciones laborales o su designado organizará una reunión para discutir la queja. El plazo puede prorrogarse por mutuo acuerdo escrito entre las partes. El Director de relaciones de trabajo proporcionará

una respuesta por escrito a la reclamación dentro de diez 10 días de calendario después de la reunión paso tres.

- 28.5 En el caso de que la queja no se resuelve en el paso tres, la Unión, dentro de quince 15 días notificará a la empresa de su intención de someter la reclamación a arbitraje.
- 28.6 La Unión solicitará que en un plazo de siete (7) días el Servicio Federal de Mediación y Conciliación proporcione a las partes un panel de siete (7) árbitros, todos los cuales serán miembros de la Academia Nacional de Árbitros. Un árbitro será seleccionado por las partes por cada parte golpeando por turno, un golpe a la vez, tres (3) nombres del panel. La parte reclamante tendrá el primer golpe. La persona que permanezca en dicha lista, después de que la parte haya ejercido su golpe, se convertirá en el Árbitro. La Compañía o el Sindicato pueden optar por descartar un panel completo de árbitros presentado antes de comenzar el proceso de selección.
- 28.7 Cada parte será responsable de la mitad (1/2) de los gastos y honorarios del árbitro designado en este artículo
- 28.8 El árbitro no tendrá la jurisdicción o autoridad para añadir, anular o modificar cualquiera de los términos de este acuerdo. La decisión del árbitro será por escrito y dicha decisión será final y vinculante a las partes.

SECCION 29. - Sucesores

Este Acuerdo será valido para los herederos, ejecutores, administradores y cesionarios de las partes del presente Acuerdo.

Se acordó además que en caso de que la propiedad de los negocios de la Compañía sea cambiada por venta, fusión o de cualquier otra manera, la Compañía notificara al posible comprador la existencia de este Acuerdo y proporcionara al comprador una copia de este, y se harán arreglos entre el posible comprador y la Compañía actual para promediar las vacaciones que puedan ser debidas a un empleado al momento de la transferencia de propiedad que se lleva a cabo. Asimismo, la Compañía notificara a la Unión de dicha venta, fusión o arrendamiento.

SECCION 30. – Cláusula de Salvaguardia

En el caso de que alguna sección, cláusula o disposición de este Acuerdo sea declarada inválida por sentencia final de un tribunal de jurisdicción competente, dicha invalidez de dicha sección clausula o disposición no afectara la parte restante de la misma y tales partes permanecerán en vigencia durante la duración de este Acuerdo.

SECCION 31. - Litigios

En el caso que se requiera cualquier acción legal o de justicia en contra de cualquier individuo signatario de la Compañía para hacer cumplir este Acuerdo o cualquiera de las disposiciones de este, y en caso de que la Unión prevalezca en tal acción, el individuo de la Compañía contra el

cual se tomaron estas medidas se compromete a pagar los honorarios razonables de abogados y costos del juicio.

Las partes estipulan, además, que este Acuerdo ha sido firmado en el Condado de Fresno, y cualquier litigio que involucre dicho Acuerdo, o que surja de dicho Acuerdo, será llevado a dicho Condado de Fresno.

SECCION 32. – Respeto and Dignidad

La Compañía y la Unión acuerdan que cada empleado y representante de la Compañía deben ser tratados con respeto y dignidad. El abuso verbal, amenazas o acoso por parte de los gerentes o supervisores no será tolerado. La disciplina de los empleados no será administrada en presencia de otros empleados de la unidad de negociación, salvo en los casos (i) en donde el empleado solicita un testigo o un representante de la Unión, o (ii) cuando sea necesario proteger la seguridad personal o propiedad de la Compañía, o (iii) cuando otro empleado esta presente para efectos de traducción con permiso del empleado que recibe la disciplina. La disciplina será administrada de manera profesional. Todos los actos de irrespeto serán sujetos al procedimiento de que quejas y arbitraje.

SECCION 33 – Salud y Seguridad

La Campania adoptará las disposiciones necesarias para garantizar la salud y seguridad de todos sus empleados durante sus horas de trabajo. La Compañía reconoce sus obligaciones bajo las regulaciones federales, estatales y locales y se compromete a cumplir con dichas regulaciones. La Unión se compromete a cooperar con la Compañía para asegurar que todos los supervisores y empleados cumplan con esas reglas, normas y prácticas razonables que sean necesarias para cumplir con las regulaciones y para proporcionar condiciones de trabajo seguras, higiénicas y saludables.

La Compañía y la Unión establecerán un comité de salud y seguridad que será organizado para proporcionar asistencia en la identificación y eliminación de riesgos potenciales de seguridad en toda la instalación. El Comité se reunirá por lo menos una vez al mes y hará por lo menos una visita mensual de seguridad en la planta.

Tanto la Compañía como la Unión adoptaran los principios y las ideas contenidas en el Acuerdo Nacional de Seguridad de ARAMARK y Workers United y trabajaran para instituirlo en todas las transacciones derivadas del presente Acuerdo.

SECCION 34. – Diversidad Étnica y Cultural

34.1 Las partes reconocen que muchos trabajadores recién inmigrados son empleados por la Compañía, y son un elemento vital para el éxito de las instalaciones. Mientras el Ingles es el idioma en el lugar de trabajo, la Compañía reconoce el derecho de los empleados para hablar el idioma de su elección entre ellos.

34.2 La Compañía se compromete a mejorar su capacidad de comunicación con los empleados que no hablan Ingles. Para este propósito la Compañía acuerda: a) Que, en un periodo de tiempo razonable, proporcionara material de capacitación, anuncios de programas y

comunicaciones en el boletín de anuncios, cuando sea posible, en el idioma principal de los empleados.

- 34.3 La Compañía se compromete a cooperar con la Unión en el desarrollo y administración de un programa de Inglés. El programa incluirá material que ayudará a los empleados a cumplir con requisitos de prueba de ciudadanía, así como también material que ayude con los términos y condiciones relacionados con el trabajo. Este programa se llevará a cabo en las instalaciones de la Compañía, siempre y cuando haya una participación adecuada.
- 34.4 Cuando haya dificultad de comunicación con un empleado en particular, y a pedido de este, la Compañía proporcionará un intérprete para facilitar la comunicación. La Compañía no tiene ninguna obligación de contratar los servicios comerciales de un intérprete de idiomas extranjeros.

SECCION 35. – Protección de los Trabajadores Inmigrantes

- 35.1 Despido o suspensión de empleados basados en información sobre su estado inmigración y/o ciudadanía.
- 35.1.1. En el caso de que la Compañía sea obligada legalmente a suspender o despedir a un empleado con un (1) año de servicio, por motivo de información y/o documentación obtenida respecto a su estado de inmigración o ciudadanía, la Compañía dará, a cualquier empleado suspendido o despedido, un (1) año de garantía en que el/ella pueda ser reintegrado al trabajo después de la presentación de la documentación y la información que establece su derecho a ser empleado; y siempre y cuando este párrafo este sujeto a las condiciones de antigüedad, despido o llamados a trabajar de este Acuerdo.
- 35.1.2 A su reincorporación, a cualquier empleado se le concederá la antigüedad que él tenía en el momento de su suspensión y/o despido.
- 35.2. En caso de que la Compañía sea servida con una boleta de búsqueda o detención, debidamente ejecutada, la Compañía tomara las siguientes medidas:
- En la medida legalmente posible, el Empleador hará arreglos para que el interrogatorio de los empleados ocurra en un lugar privado dentro del lugar de trabajo.
- 35.3 Además de los permisos u otras ausencias justificadas de otro modo permitidas bajo los términos de esta Acuerdo, la Compañía concederá permisos o excusas justificadas para los siguientes propósitos:
- Para asistir a las citas programadas por el INS, el Departamento de Estado o cualquier otra entidad del gobierno con respecto a la situación migratoria, excepto cuando sea requerido por la ley;
- 35.4.
- 35.4.1. La Compañía no podrá solicitar información o documentos a los trabajadores o solicitantes de empleo en referencia a su estado migratorio excepto cuando sea permitido por la ley;

- 35.4.2. La Compañía no podrá divulgar información confidencial relativa a los trabajadores a ninguna persona o agencia gubernamental, excepto cuando es permitido por la ley o en respuesta a una orden directa de dicha agencia. La información confidencial incluye nombres, direcciones, y números de seguro social;
- 35.4.3. Si un empleado solicita que la Compañía cambie sus registros con respecto a su nombre o número de seguro social y el Empleador puede hacerlo legalmente, así lo hará, y tal cambio no perjudicará la antigüedad del empleado o cualquier otro derecho bajo este Acuerdo;
- 35.4.4. En caso de que un agente del INS demande entrada al local de la Compañía o la oportunidad de interrogar, buscar o arrestar a una persona o tomar propiedad de cualquier empleado, el Empleador, tan pronto como sea posible, deberá llamar por teléfono a las oficinas de la Unión para notificar el hecho.

SECCION 36 – Contribuciones para el Comité de Campaña Política

La Compañía deducirá y remitirá, a la Tesorería del Workers United Western States Regional Joint Board, Comité de Educación Política (COPE), la cantidad de la contribución especificada para cada periodo de pago u otro periodo trabajado, de los salarios de aquellos empleados que voluntariamente autorizaron dicha contribución por lo menos 7 días antes del próximo periodo de pago programado, en el formulario proporcionado para tal efecto por el Western States Regional Joint Board de Workers United. Estas transmisiones pueden hacerse a mas tardar el día quince (15) del siguiente mes, y pueden estar acompañadas de una lista que establece quienes son los empleados contribuyentes, sus nombres, direcciones, ocupaciones, tasa de deducción para el PAC de la nomina de pago o cualquier otro periodo designado y la cantidad de la contribución. Las partes reconocen que los costos de la Compañía para la administración de las deducciones de la nomina de pago para el PAC han sido tomadas en cuenta por las partes en la negociación de este Acuerdo y han sido incorporadas en las disposiciones de salario, sueldos y beneficios de este Acuerdo. La Compañía remitirá estas transmisiones y la lista a la: Tesorería del Western States Regional Joint Board de Workers United, 920 S. Alvarado Street, Los Angeles, CA 90006.

SECCION 37. – Permisos de Ausencia para la Unión

Los empleados amparados por este Acuerdo tendrán derecho a un permiso por asuntos de la Unión. Las solicitudes para dicho permiso se darán por escrito a la gerencia por lo menos una (1) semana antes de la programación de dicho permiso. Este permiso no será de más de ciento ochenta (180) días. Durante dicho permiso Aramark continuara la antigüedad del empleado y la acumulación de beneficios basados en la antigüedad. Aramark no tendrá ninguna obligación de pagar salarios o beneficios suplementarios durante dicho permiso y recibirá crédito por los días de permiso pagados por la Unión a la Compañía durante el permiso especial, que será aplicado en contra de cualquier pago que la Compañía haya sido obligada a hacer durante el permiso. Este permiso será limitado a un total de dos empleados en un momento dado. Estos empleados no realizaran ninguna actividad en contra de Aramark o sus clientes.

SECCION 38. – Comité Obrero-Patronal

Las partes establecerán un Comité Obrero-Patronal, la cantidad de los miembros de la Unión no excederá la cantidad de departamentos. Los miembros permanentes del Comité serán representantes del Local de la Unión y del Director de Relaciones Laborales de la Compañía.

Queda acordado y entendido que este comité actúa en calidad de asesor solamente, y no tiene la autoridad para cambiar, modificar o añadir el Contrato de Negociación Colectivo, ni ninguna de sus decisiones serán obligatorias para las partes amparadas por este Contrato de Negociación Colectivo. Los temas que pueden ser discutidos incluyen, pero no están limitados a cuestiones de salud, de seguridad y eficiencia y de respeto y dignidad.

SECCION 39. – Duración del Acuerdo

Este Acuerdo entre las partes entrara en efecto el 1° de octubre, 2022, y permanecerá en plena vigencia hasta el 3 de octubre, 2025, y será renovado automáticamente de año en año a partir de entonces por términos anuales a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito a la otra parte, su deseo de cambiar, modificar o enmendar este Acuerdo, por lo menos sesenta (60) días antes del 3 de octubre, 2025.

En caso de que dicha notificación sea presentada, las partes se reunirán tan pronto como sea posible de allí en adelante y deberán discutir y negociar los cambios y modificaciones propuestos. En caso de no llegarse a un acuerdo a la expiración del plazo de sesenta (60) días, el Acuerdo será retroactivo a la expiración de dicho plazo, siempre que ninguna huelga o paro de trabajo se lleve a cabo durante dichos sesenta (60) días; a condición, además, que la retroactividad no será mas de sesenta (60) días desde la fecha que el Acuerdo sea presentado por la Compañía para su ratificación.

Si las negociaciones ya han comenzado para modificar o enmendar este Acuerdo, el Acuerdo entero se extiende y permanecerá en fuerza completa durante el periodo de tales negociaciones hasta que las partes concluyan y firmen un nuevo Acuerdo. Cualquiera de las dos partes podrá dar por terminado el acuerdo durante dicho periodo de extensión, proveyendo un anuncio por escrito a la otra parte. El contrato se considerará terminado a partir de treinta (30) días de que se reciba el anuncio de terminación.

EN FE DE LO CUAL, las partes han firmado este Acuerdo en el día y año anteriormente expuesto.

ARAMARK Uniform & Career Apparel, LLC

Local 75, Western States Regional Joint Board

Matthew Varble
Director de Relaciones Laborales

Maria Rivera
Regional Manager

Fecha: _____

Fecha: _____

ANEXO "A"

ESCALA DE SALARIOS

Fresno/Bakersfield

El aumento de la escala salarial base identificado para el 10/1/2022 tiene una retroactividad de \$ 1.00 para todas las ubicaciones

	Fecha	Aumento	1/1/22	10/1/22	10/14/23	10/12/24
			N/A	\$2.00	\$0.50	\$0.50
CLASIFICACIÓN						
GRUPO 1						
Lavadero, Cargador/Descargador, Operador de Secado, Lavador Operador de Tratamiento de Aguas, Colgador de Alfombras & Sorteo de Alfombras Limpas			\$16.14	\$18.14	\$18.64	\$19.14
GRUPO II						
Sorteador, Colgador de Sorteo, Descargador de Camiones, Colgador de Ropa, Operador de Prensa, PWI Alimentador/Doblador/Amontonador/Doblador de Toallas/, Contador, Cargador de Cubilete, Cargador de Camion			\$15.28	\$17.28	\$17.78	\$18.28
GRUPO III						
Segregador/Custodio			\$15.34	\$17.34	\$17.84	\$18.34
GRUPO IV						
Operador de Inventario, Costura de Ropa, Almacén			\$15.39	\$17.39	\$17.89	\$18.39
GRUPO V						
Prensa Ejecutiva de Camisa & Pantalón			\$15.41	\$17.41	\$17.91	\$18.41

Cualquier empleado con cinco (5) años de antigüedad recibirá un adicional de .10¢ por hora.

Cualquier empleado con diez (10) años de antigüedad recibirá un adicional de .25¢ por hora.

Escala de Salarios para Empleados Nuevos (Empleados nuevos que no hayan sido miembros activos de la unidad de negociación del Local 75 durante un periodo)

Los primeros 60 días de empleo					80% de la tarifa de su clasificación
Los primeros 120 días de empleo					85% de la tarifa de su clasificación
Los primeros 180 días de empleo					90% de la tarifa de su clasificación
A partir de entonces la tarifa completa de su clasificación					

ANEXO "B"

ESCALA DE SALARIOS

Modesto, CA

	Fecha		1/1/22	10/1/22	10/14/23	10/12/24
		Aumento	N/A	\$2.00	\$0.50	\$0.50
CLASIFICACIÓN						
Jefe de Marcador y Distribuidor			\$15.41	\$17.41	\$17.91	\$18.41
Marcador/Distribuidor/Almacen /Atador			\$15.21	\$17.21	\$17.71	\$18.21
Sorteador/Contado (Ropa Sucia)/Cargador/Descargado			\$15.13	\$17.13	\$17.63	\$18.13

Cualquier empleado con cinco (5) años de antigüedad recibirá un adicional de .10¢ por hora.

Cualquier empleado con diez (10) años de antigüedad recibirá un adicional de .25¢ por hora.

Escala de Salarios para Empleados Nuevos (Empleados nuevos que no hayan sido miembros activos de la unidad de negociación del Local 75 durante un periodo de 24 meses antes de su fecha de contratación):

Los primeros 60 días de empleo					80% de la tarifa de su clasificación
Los primeros 120 días de empleo					85% de la tarifa de su clasificación
Los primeros 180 días de empleo					90% de la tarifa de su clasificación
A partir de entonces la tarifa completa de su clasificación					

Memorando de Entendimiento

entre

Aramark Uniform & Career Apparel, LLC

y

**Local 75
Western States Regional Joint Board**

La Compañía se compromete a contratar un intérprete de Hmong durante la vigencia de este Acuerdo para que este en las instalaciones de Fresno por un máximo de cinco (5) horas al mes. La Compañía pagara al intérprete por sus visitas mensuales.

La gerencia local y el representante de la Unión local acuerdan dedicar parte de las cinco (5) horas mensuales para tener un intérprete de Camboia y Laos, pero en ningún caso la Compañía pagara más de una vez al mes un total de cinco (5) horas.

Aramark Uniform & Career Apparel, LLC

Local 75, Western States Regional Joint Board

Matthew Varble

Director de Relaciones Laborales

Juan Flores

Director de División de Lavanderías