

# **ACUERDO**

**Entre**

## **ARAMARK UNIFORM & CAREER APPAREL, LLC**

**MC 516 - 330 Chestnut Street, Oakland, Calif. 94607**

**MC 518 – 31148 San Antonio Street, Hayward, Calif. 94544**

**MC 511 – 855 McKendrie, San Jose, Calif. 95126**

**MC 511B – 11400 A Commercial Parkway, Castroville, Calif. 95012**

**Y**

**LOCAL 3**

**WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD**

**Enero 8, 2022 a Enero 10, 2025**

## Tabla De Contenido

ARTICULO 1 - ACUERDO .....	3
ARTICULO 2 - RECONOCIMIENTO .....	3
ARTICULO 3 – SEGURIDAD DEL SINDICATO .....	3
ARTICULO 4 - CONTRATACION .....	5
ARTICULO 6 - NO-DISCRIMINACION.....	6
ARTICULO 7 – HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS .....	6
ARTICULO 8 – EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO Y PARCIAL .....	8
ARTICULO 9 – AVERIAS DE LA PLANTA.....	9
ARTICULO 10 – DIA DE PAGO .....	10
ARTICULO 11 – DIAS FESTIVOS .....	10
ARTICULO 12 - VACACIONES.....	11
ARTICULO 13 – PERIODOS DE DESCANSO.....	12
ARTICULO 14 - DESPIDOS .....	13
ARTICULO 15 – PAROS LABORALES/BLOQUEOS.....	13
ARTICULO 16 – QUEJAS Y ARBITRAJE .....	14
ARTICULO 17 - ANTIGUEDAD.....	15
ARTICULO 18 – PERMISOS DE AUSENCIA .....	17
ARTICULO 19 – PERMISOS DE ENFERMEDAD PAGADOS .....	19
ARTICULO 20 – REPRESENTACION .....	20
ARTICULO 21 – CLASIFICACIONES Y SALARIOS .....	21
ARTICULO 22 – SEGURO DE SALUD .....	22
ARTICULO 23 – PENSION/RETIRO.....	23
ARTICULO 24 – DISPOSICIONES APLICABLES A LOS FONDOS FIDUCIARIOS .....	24
ARTICULO 25 – CONDICIONES DE TRABAJO .....	25
ARTÍCULO 26 – SOLICITUD DE DONACIONES O CONTRIBUCIONES .....	25
ARTICULO 27 - VENTA, TRANSFERENCIA O ALQUILER .....	25
ARTÍCULO 28 – ALCANCE Y EFECTO DEL ACUERDO .....	26
ARTICULO 29 – DIVERSIDAD ETNICA Y CULTURAL.....	26
ARTICULO 30 – OPERADOR DE TRATAMIENTO DE AGUAS SERVIDAS.....	27
ARTICULO 31 – SALUD Y SEGURIDAD.....	28
ARTICULO 32 – DEDUCCIONES VOLUNTARIAS DE LOS EMPLEADOS .....	29
ARTICULO 33 – COMITE OBRERO-PATRONAL.....	30
ARTICULO 34 – NORMAS .....	30
ARTICULO 35 – DURACION DEL CONTRATO .....	32
APPENDICE A.....	33
POLITICA DE ASISTENCIA.....	36

## ARTICULO 1 - ACUERDO

ESTE ACUERDO celebrado el día de hoy 8 de enero 2022 entre ARAMARK Uniform and Career Apparel, L.L.C., Planta 516, Oakland, CA; Planta 518, Hayward, CA; Planta 511, San José, CA; 511B Castroville, CA (denominado, en lo sucesivo como el “Patrón”) y el Local 3, de la Junta Directiva de los Estados Occidentales, (denominado, en lo sucesivo como el “Sindicato”). El termino “empleado” o “empleados”, como es usado en el presente Acuerdo, se refiere a los empleados de cada patrón individual.

## ARTICULO 2 - RECONOCIMIENTO

2.1 RECONOCIMIENTO – El Patrón reconoce al Sindicato como al único representante para la negociación colectiva, según lo certificado por la Junta Nacional de Relaciones Laborales en el Caso 32-RC 3702, para todos los empleados regulares de producción de tiempo completo y de tiempo parcial involucrados en lavandería, limpieza en seco y servicios de mantenimiento contratados por el Patrón en sus instalaciones de Oakland, Hayward y San José, California; excluyendo a los empleados de oficina, vendedores, choferes, ingenieros, empleados de mantenimiento cubiertos por el Acuerdo de negociación colectiva entre el Patrón e Ingenieros de Operación, Local 39, guardias y supervisores, como esta definido por la Ley. Sin embargo, el Patrón puede subcontratar parte o todo el trabajo de limpieza y no se presentará ningún reclamo en relación con cualquier acto o hecho que resulte de dicha subcontratación.

2.2 PROPOSITO – El propósito de este Acuerdo es fijar los salarios, horas y condiciones de trabajo para los trabajadores amparados por sus disposiciones.

## ARTICULO 3 – SEGURIDAD DEL SINDICATO

3.1 TALLER DEL SINDICATO – Todos los empleados actuales que son miembros del Sindicato en la fecha de ejecución del Acuerdo seguirán siendo miembros del Sindicato, en pleno derecho, como condición de empleo. Los empleados actuales que no son miembros del Sindicato, y todos los empleados contratados en el futuro, pasaran a ser y permanecerán como miembros del Sindicato, en pleno derecho, como condición de empleo a partir de 31 días después del comienzo de su empleo o 31 días después de la fecha de vigencia de este Acuerdo, lo que ocurra más tarde.

3.2 AFILIACION AL SINDICATO – El ofrecimiento de las cuotas periódicas del Sindicato, contribuciones, cargos especiales y de iniciación uniformemente requeridos como condición de adquirir o retener la membresía al Sindicato serán, para efectos de esta Sección, considerados como afiliación al Sindicato.

3.3 TERMINACION POR FALTA DE PAGO DE CUOTAS – El Patrón, después de siete (7) días de haber recibido la solicitud, por escrito, del Sindicato, suspenderá a cualquier empleado, sin goce de pago, que no haya pagado las cuotas periódicas, contribuciones, cargos especiales e iniciación uniformemente requeridos por el Sindicato como condición de adquirir o retener la membresía al Sindicato. Dicha suspensión continuará por un periodo de treinta (30) días, al cabo del cual el empleado será despedido. Sin embargo, si el empleado paga los montos adeudados en cualquier momento antes de su despido, el Sindicato informará inmediatamente al Patrón, por escrito, y el empleado será reintegrado.

3.4 DEDUCCION DE CUOTAS – Durante la vigencia del presente Acuerdo, el Patrón acuerda deducir las cuotas sindicales, gastos, incluyendo de suspensión o terminación y deducciones del pago de cada empleado que haya autorizado las deducciones.

La Compañía continuará reconociendo la membresía de la Unión, las deducciones de cuotas y las autorizaciones de contribución política voluntaria presentadas a la Unión en formularios de solicitud de membresía por escrito o las presentadas electrónicamente si las partes lo acuerdan mutuamente.

3.5 RECAUDACION DE CONTRIBUCIONES – Las deducciones se harán cada mes del sueldo ganado en la primera semana completa del mes.

3.6 REMISION DE LAS CUOTAS – El Patrón remitirá todas las deducciones, al Sindicato, a más tardar el quince de cada mes.

3.7 INDEMNIZACION DEL SINDICATO – El Sindicato indemnizará, defenderá, y liberará de daños en contra del Patrón de cualquier y todo reclamo, demandas, juicios, causas o acciones, costos y gastos, y cualquier otra forma de responsabilidad que surja de, o que de alguna manera este conectada con la deducción y el envío de las cuotas, contribuciones y/o tarifas conforme a lo establecido y en la confianza en la autorización que Sindicato brinda al Patrón. El Sindicato asume toda la responsabilidad del manejo y disposición de los fondos deducidos, una vez que estos hayan sido entregados por el Patrón.

3.8 INDEMNIZACION DEL PATRON – El Patrón indemnizará, defenderá y liberará de daños en contra del Sindicato de cualquier y todo reclamo, demandas, juicios, causas o acciones, costos y gastos, y cualquier otra forma de responsabilidad que surja de, o que de alguna manera este conectada con cualquier acción del Patrón en relación con la deducción de cuotas, tarifas o contribuciones, que no hayan sido autorizadas, por escrito, por los empleados o el Sindicato.

3.9 LISTA DE MIEMBROS – El Sindicato proporcionará al Patrón, una lista de los miembros del Sindicato a quienes se les hará deducciones. El Sindicato también informará al Patrón los importes adeudados por cada empleado. Estos deberán ser enviados al Patrón el 1<sup>ero</sup> de cada mes. Si el Patrón tiene empleados en la nómina de pago cuyos nombres no aparecen en el listado mensual, el Patrón tiene que agregar los nombres, números de seguro social y fecha de empleo de dichos empleados.

## ARTICULO 4 - CONTRATACION

4.1 EMPLEADOS ADICIONALES – Cuando el Patrón necesite empleados nuevos o adicionales, el Patrón deberá notificar al Sindicato la cantidad y la clasificación de los empleados que necesita.

4.2 REFERENCIAS DEL SINDICATO – El Patrón se compromete a cubrir las vacantes y posiciones nuevas a través de las oficinas de contratación del Sindicato, siempre y cuando el Sindicato sea capaz de proporcionar personal competente y experimentado para el trabajo requerido. En el caso de que las oficinas del Sindicato, dentro de veinticuatro (24) horas, no puedan proporcionar personal competente y con experiencia satisfactoria para el Patrón, el Patrón tendrá derecho a contratar de otras fuentes externas. Nada en este artículo se interpretará como una prohibición al Patrón de llenar temporalmente una vacante o posición nueva durante las 24 horas del periodo de referencia.

4.3 RECHAZO DE SOLICITANTES – El Patrón se reserva el derecho de rechazar a cualquier solicitante referido por el Sindicato.

4.4 NOTIFICACION DE EMPLEADO NUEVOS – Si el Patrón contrata de alguna fuente externa, el Patrón proporcionara al Sindicato la solicitud de membrecía del empleado dentro de cinco (5) días hábiles, después de la fecha que el empleado comenzó a trabajar para el Patrón.

4.5 La compañía se encargará de que todos los miembros de la Unión recientemente contratados a asistir a una orientación de Unión en tiempo de la compañía en la compañía, de no más de veinte 20 minutos, entre dos (2) semanas de la fecha empleo de cada nuevo empleado. Tal orientación se programará en consulta con el representante sindical y delegado sindical.

## ARTICULO 5 – DERECHOS DE LA GERENCIA

5.1 GERENCIA – La Gerencia tiene el manejo completo de la Compañía y la dirección de la fuerza laboral, incluyendo el derecho a contratar, promover, suspender y despedir con causa justa, mantener el derecho al orden y la eficiencia, el derecho a ampliar, mantener, reducir o terminar las operaciones de la Compañía, determinar el tamaño y la ubicación de las plantas de la Compañía o servicios, determinar el tipo y la cantidad de equipo que se utiliza, la asignación de trabajo, derecho a determinar el producto a ser fabricado o servicios prestados, derecho de determinar los programas de producción, métodos y procesos, los medios de producción y transformación y los materiales a utilizar, incluyendo el derecho a introducir nuevos y mejores métodos o instalaciones, determinar el numero y comienzo de turnos, las horas de trabajo y el numero de trabajadores activos en la Compañía, salvo que expresamente este limitado por los términos de este Acuerdo.

5.2 REGLAS RAZONABLES- Las pautas y regulaciones para el manejo del negocio, tal como el Patrón lo considere necesario y apropiado, las cuales no entren en conflicto con los términos de este Acuerdo, serán observadas por todos los empleados. Las reglas nuevas o cambios en las existentes no entraran en efecto hasta después de siete (7) días de haber sido publicadas y una copia haya sido enviada al Sindicato. Tales pautas y regulaciones deberán ser fijadas en un lugar visible para los empleados o pueden ser emitidas a los empleados en forma de un manual.

## ARTICULO 6 - NO-DISCRIMINACION

6.1 IGUALDAD EN EL EMPLEO – El Sindicato y el Patrón se comprometen a mantener una política de no-discriminación e igualdad de oportunidad para todos empleados y solicitantes de empleo en relación a raza, color, religión, sexo (incluyendo el embarazo) nacionalidad, edad, credo, ascendencia, estado civil, discapacidad, veterano de la guerra de Vietnam, estado de salud y orientación sexual en cumplimiento de las leyes federales, estatales y locales. Esta obligación incluye, pero no esta limitada a la publicidad, reclutamiento u ofertas de empleos; contratación, colocación, entrenamiento, aprendizaje, actualización, transferencias, descensos; tarifas de pago, otras compensaciones y beneficios; despidos, llamados, medidas disciplinarias, suspensión y terminación; actividades sociales y recreativas y otros asuntos de empleo asociados a salarios, horas y condiciones de trabajo.

6.2 MEMBRECIA – No habrá discriminación por parte del patrón en contra de ningún empleado o solicitante de empleo a causa de la participación o actividades en nombre del Sindicato. No habrá discriminación por parte del Sindicato en contra de los solicitantes de empleo debido a que no miembros del Sindicato.

## ARTICULO 7 – HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

7.1 JORNADA NORMAL DE TRABAJO – La jornada normal de trabajo será de ocho (8) horas consecutivas, excluyendo media hora del periodo de almuerzo, no remunerado, y la semana normal de trabajo será de cuarenta (40) horas programadas en cinco (5) días consecutivos programados de Domingo a Jueves, Lunes a Viernes o Martes a Sábado. El Patrón, a su discreción, puede establecer cualquier semana de trabajo, dando dos (2) semanas de anticipación al Sindicato y a los empleados afectados.

7.2 INICIO DE TURNO Y PRIMA DIFERENCIAL – El Patrón establecerá el inicio de los turnos de los empleados y el pago de la prima diferencial además de las tarifas regulares de pago para todas las horas trabajadas cuando el inicio de turno fluctúa dentro del siguiente horario.

<u>Turno</u>	<u>Extensión de Inicio de Turno</u>	<u>Diferencial</u>
Primero	5:00 a.m. to 9:59 a.m.	\$.00
Segundo	10:00 a.m. to 1:59 p.m.	\$.05

Tercero	2:00 p.m. to 5:59 p.m.	\$.10
Cuarto	6:00 p.m. to 10:59 p.m.	\$.15
Quinto	11:00 p.m. to 4:59 a.m.	\$.20

7.3 PRIMA DIFERENCIAL PARA TODAS LAS HORAS TRABAJADAS – Cualquier empleado asignado a comenzar a trabajar durante la Extensión de Inicio de Turno deberá recibir prima diferencial por todas las horas trabajadas hasta que el empleado termine su día, a excepción del primer turno del Departamento de Lavandería que puede empezar hasta una (1) hora antes del tiempo indicado arriba, sin pago de prima de turno.

7.4 MINIMO DE CUATRO HORAS – Ningún empleado de tiempo completo podrá trabajar menos de cuatro (4) horas en cualquier día, excepto cuando causas inevitables hacen que el trabajo programado no este disponible. Ningún empleado de tiempo parcial podrá trabajar menos de dos (2) horas en cualquier día, excepto cuando causas inevitables hacen que el trabajo programado no este disponible, entonces ARTICULO 9 – AVERIAS EN LA PLANTA, de este Acuerdo, prevalecerá.

7.5 SEMANA LABORAL GARANTIZADA – Una semana normal de trabajo será de cuarenta (40) horas de Domingo a Jueves, Lunes a Viernes, o de Martes a Sábado. Siempre que sea posible el Patrón trabajara cuarenta (40) horas por semana. Cualquier empleado que comience a trabajar al inicio de su turno regular programado de Domingo, Lunes o de Martes a Sábado se le garantizará un mínimo de treinta y seis (36) horas por semana o treinta y ocho (38) horas de pago (incluyendo día festivo) durante una semana festiva. Estas garantías no se aplicarán cuando el empleado rompe la garantía. La semana de trabajo de 40 horas y las horas extras serán determinadas por la antigüedad del departamento.

7.6 HORAS EXTRAS – Las horas extras pagadas al uno y medio (1-1/2) de la tarifa regular de pago del empleado serán pagadas por todo el trabajo realizado.

- 7.6.1 Después de ocho (8) horas trabajadas en un día:
- 7.6.2 En exceso de cuarenta (40) horas trabajadas en una semana;
- 7.6.3 En exceso de treinta y dos (32) horas trabajadas en una semana en la cual ocurre un día festivo pagado.;
- 7.6.4 Por todas las horas trabajadas el Sábado para los empleados que regularmente están programados a trabajar de Lunes a Viernes, a menos que el empleado no pueda trabajar su semana completa programada por razones de enfermedad u otras razones personales, sujetas a la Sección 7.6.2 anterior.
- 7.6.5 Por todas las horas trabajadas el Lunes para los empleados regulares programados a trabajar de Martes a Sábado, a menos que el empleado no pueda trabajar su semana completa programada por razones de enfermedad u otras razones personales, sujetas a la Sección 7.6.2 anterior.

- 7.6.6 Las horas extras pagadas al doble de la tarifa regular de pago del empleado serán pagadas por todo el trabajo realizado el Domingo o en el séptimo (7º) día consecutivo de trabajo; en exceso de doce (12) horas de trabajo en cualquier día de trabajo, de Lunes a Viernes; y en exceso de diez (10) horas trabajadas en Sábado o un día festivo.
- 7.6.7 Cuando la Compañía necesite trabajar horas extras en un departamento o planta, los empleados que trabajan en ese departamento o en la operación de la planta donde las horas extras son requeridas tendrán que trabajar. (Si todos los empleados no están obligados, entonces el trabajo será ofrecido primero a los voluntarios de mayor antigüedad y si no hay suficientes voluntarios, entonces los empleados de menor antigüedad están obligados a realizar el trabajo).

7.7 NOTIFICACION DE HORAS EXTRAS – El Patrón notificara a los empleados, antes del periodo de almuerzo, que ellos están obligados a trabajar después de la hora regular de salida, excepto en casos de emergencia o avería. En caso de que el Patrón quiera que los empleados trabajen en un día festivo pagado, los empleados deben ser notificados tres (3) días antes del día festivo. Cualquier empleado que constantemente se niega a trabajar horas extras será sometido a un procedimiento disciplinario.

7.8 PIRAMIDAL O DUPLICATION – No habrá pirámides ni duplicación de pago de horas extras por las mismas horas de trabajo. Por lo tanto, la prima de pago de tiempo y medio no se utilizará en el cálculo de la tarifa regular de pago ni las horas extras pagadas diariamente serán duplicadas en la semana, ni la prima de doble tiempo de Domingo o día festivo trabajado será duplicado en base de pago de horas extras diarias o semanales.

## ARTICULO 8 – EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO Y PARCIAL

8.1 EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO – Empleados de tiempo completo son aquellos empleados que regularmente están programados a trabajar una semana normal de cuarenta (40) horas.

8.2 EMPLEADOS DE TIEMPO PARCIAL – Empleados de tiempo parcial son aquellos empleados que regularmente están programados a trabajar de quince (15) y hasta menos de cuarenta (40) horas durante una semana normal de trabajo. Los empleados de tiempo parcial permanentes pueden ser contratados con un mínimo garantizado de quince (15) horas por semana. Tales empleados de tiempo parcial permanente no podrán exceder el quince (15) por ciento de la fuerza laboral total del Patrón, excepto en Hayward y San José donde hasta tres (3) empleados de tiempo parcial pueden ser contratados. Los empleados regulares de tiempo parcial serán amparados por las mismas condiciones establecidas en este Acuerdo para los empleados regulares de tiempo completo. Los días festivos, vacaciones y licencias por enfermedad de los empleados regulares de tiempo parcial serán calculados en base prorata. Cuando uno de los días festivos cae en un día regular de trabajo del empleado de tiempo

parcial, se le pagara por las horas normalmente trabajadas, a pesar de que ningún trabajo fue realizado.

## ARTICULO 9 – AVERIAS DE LA PLANTA

En caso de cierre temporal de una planta o departamento causado por una avería de equipo o instalación, incluyendo un corte temporal de energía, se aplicará lo siguiente:

9.1 EMPLEADO ENVIADO A CASA – Cuando un empleado es enviado a casa inmediatamente después de haber llegado al trabajo a causa de una avería de las instalaciones recibirá dos \* (2) horas de pago a la tarifa regular de pago del empleado. Este pago no se concederá si el empleado fue notificado a no presentarse a trabajar.

9.2 EMPLEADOS EN ESPERA – Si el Patrón pide a los empleados que esperen en las instalaciones mientras la maquinaria o las instalaciones son reparadas, a todos los empleados afectados se les pagara la tasa regular de pago por todo el tiempo de espera.

9.3 EMPLEADOS SUJETOS A LLAMADO – Si los empleados salen de la planta y están sujetos a ser llamados, los empleados no tendrán la obligación de presentarse a trabajar en menos de dos (2) horas.

9.4 PAGO MINIMO – Si un empleado es enviado a casa después de empezar a trabajar y no se lo llama, al empleado se le pagara solamente por el tiempo trabajado o dos (2) horas de pago, lo que sea mayor.

9.5 REQUISITOS DEL TRABAJO – Cualquier empleado llamado a trabajar el día de la avería puede ser requerido a trabajar hasta la 6:00 p.m. Solo aquellos empleados que se ofrecen voluntariamente a trabajar después de las 6:00 p.m. o aquellos que regularmente están programados a trabajar el turno de termina después de las 6:00 p.m. pueden ser requeridos a trabajar después de esa hora. En el día de la avería, las horas extras serán pagadas en exceso de ocho (8) horas de trabajo en esa fecha.

9.6 CRISIS ENERGETICA – En caso de una crisis energética donde las empresas de servicio público local requieran que el Patrón programe el trabajo durante ciertas horas en el día, el Patrón y el Sindicato mutuamente se podrán de acuerdo sobre los horarios alternos de trabajo para cubrir la emergencia. En ningún caso, las tasas salariales del Patrón se incrementarán como resultado de la emergencia.

9.7 RENUNCIA A LA GARANTIA DE TREINTA Y SEIS HORAS – La garantía de la semana de trabajo mínima de treinta y seis (36) horas no se aplicará en ninguna semana que ocurra una avería de las instalaciones.

## ARTICULO 10 – DIA DE PAGO

El día regular de pago de todas las horas trabajadas en el periodo de pago anterior, será el Viernes. Un periodo de pago se define desde el Sábado al Viernes. Con el propósito de calcular el pago por cualquier fracción de una hora trabajada, se redondeará a la décima (10<sup>a</sup>) de una hora.

## ARTICULO 11 – DIAS FESTIVOS

11.1 DIAS FESTIVOS PAGADOS – Los siguientes días festivos pagados son reconocidos en el presente Acuerdo. Cada uno será reconocido en el día establecido por el gobierno federal

Día de Año Nuevo	Día del Trabajo
Días de los Presidentes	Día de Acción de Gracia
Día del Soldado Caído	Navidad
Día de la Independencia	Cumpleaños del trabajador

11.2 DIA FESTIVO ADICIONAL – Para cualquier empleado que haya trabajado diez (10) años o mas, dicho empleado tiene derecho a recibir un día festivo adicional pagado durante cada año del 1<sup>ero</sup> de Enero al 31 de Diciembre. La Compañía implementara un formulario de solicitud del día festivo adicional que debe ser enviado por lo menos quince (15) días hábiles antes del día festivo adicional solicitado. La Compañía deberá responder dentro de cinco (5) hábiles después de haber recibido el formulario si fue aprobado, si no se recibe respuesta, se concederá el día solicitado. Si es negado, la Compañía debe ofrecer una fecha alternativa aceptable. Una vez que el día festivo adicional ha sido concedido, no puede ser cancelado sin acuerdo mutuo.

11.3 DIA DE CUMPLEAÑOS DEL EMPLEADO - El día festivo puede tomarse en el cumpleaños o en cualquier otro momento entre Enero y Diciembre de cada año. Sin embargo, este día festivo no se puede llevar de un año a otro y el empleado tiene que concertar el día libre y dicha solicitud no puede ser negada sin una buena razón.

11.4 ELIGIBILIDAD – Con el fin de ser elegible para pago de día festivo, el empleado debe haber estado en la nomina de pago del Patrón como mínimo treinta (30) días antes del día festivo y debe haber trabajado el día antes y el día después del día festivo, y la semana completa en que ocurre el día festivo pagado, sin incluir el día festivo en si, a menos que sea excusado del trabajo por el Patrón o a menos que el empleado establezca su ausencia por enfermedad.

11.5 PAGO DEL DIA FESTIVO – El pago del día festivo será de ocho (8) horas a la tarifa regular del empleado.

11.6 TASA DE PAGO DEL DIA FESTIVO – Todo trabajo realizado en un día festivo se pagará a razón de tiempo y medio (1½) de la tarifa regular de pago del empleado además de recibir el pago del día festivo.

11.7 TRABAJO EN DOMINGO DURANTE UNA SEMANA FESTIVA – Ningún empleado será obligado a trabajar el Domingo durante una semana festiva.

11.8 CIERRE DE LA PLANTA DURANTE UNA SEMANA FESTIVA – Si el Patrón, por su propia voluntad cierra la planta durante la semana festiva, el pago del día festivo se abonara a todos los empleados que califican para dicho pago.

## ARTICULO 12 - VACACIONES

12.1 DERECHO A VACACIONES – El derecho de un empleado a vacaciones se determinará por la fecha de aniversario del empleado. Sin embargo, no habrá derecho a vacaciones a menos que el empleado de tiempo completo ha cumplido un año y ha trabajado como mínimo 1500 horas de servicio para el Patrón. Los empleados de tiempo parcial deben completar un año de servicio y trabajar 750 horas en el primer año para calificar y ganar beneficio de vacaciones El no trabajar el número mínimo de horas resultará en la pérdida del derecho a ganar vacaciones.

12.2 VACACIONES GANADAS – Todo empleado que, a la fecha más reciente de su aniversario de empleo, y que ha estado al servicio del Patrón por un periodo de más de un (1) año, tendrá derecho a vacaciones de acuerdo al siguiente cronograma:

<u>Tiempo de Trabajo</u>	<u>Numero de Semanas de Vacaciones Pagadas</u>
Más de un año pero menos de tres años antes de la fecha de aniversario	1 semana
Más de tres años pero menos de ocho años antes de la fecha de aniversario	2 semanas
Más de ocho años antes de la fecha de aniversario	3 semanas
Más de quince años antes de la fecha de aniversario	4 semanas

12.3 VACACIONES ADICIONALES SIN PAGO – Después de diez (10) años de servicio, los empleados habrán ganado el derecho de buscar y solicitar una semana adicional de vacaciones sin pago, siempre que dicha semana sea solicitada al momento de la programación de las vacaciones pagadas y el Patrón autorice el permiso. Sujeto a las disposiciones de la programación de las vacaciones pagadas de la Sección 12.4, una vez que el Patrón ha concedido dicho permiso, él no puede negarlo. Si el Patrón se niega a conceder la solicitud de una semana adicional de vacaciones sin pago y después de la investigación del Sindicato, el Sindicato siente que la negociación no es razonable, la solicitud será sometida a las disposiciones de quejas de este Acuerdo, En cualquier caso, disputas bajo este inciso no serán sometidas a arbitración.

12.4 HORARIO DE VACACIONES – El 15 de Octubre de cada año, el Patrón pondrá a la disposición de los empleados una lista de las vacaciones pagadas programadas. Todos los empleados deberán planear sus vacaciones pagadas a más tardar el 31 de Diciembre. Cualquier empleado que no planea sus vacaciones pagadas el 31 de Diciembre no tendrá derecho a preferencia de antigüedad. Una vez que la programación de las vacaciones pagadas está completa, ninguna vacación será modificada excepto por mutuo consentimiento entre el Patrón y el empleado.

12.5 PORCENTAJE DE VACACIONES - Los empleados que tienen derecho a beneficios de vacaciones según a la Sección 12.1 de este Acuerdo, pero que solo trabajan una parte del año, recibirán vacaciones basadas en el porcentaje del total de horas regulares trabajadas. Con este propósito, una (1) semana es igual a un quincuagésimo segundo (1/52) de los beneficios de vacaciones. Además, los empleados contratados después de la ratificación de este Acuerdo acumularan vacaciones prorrateadas y redondeadas desde el mes completo hasta el 1 de Enero, en donde la fecha de aniversario para acumulación de vacaciones será el 1 de Enero de cada año. Asimismo, sus vacaciones correrán desde 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año y al igual que al resto de los empleados no podrán acumular vacaciones de un año a otro.

12.6 Las vacaciones serán prorrateadas conforme a la ley California para todos aquellos empleados que voluntaria o involuntariamente rescindan de su contrato.

12.7 PAGO DE VACACIONES – El pago de las vacaciones será basado en la tarifa regular de pago del empleado por cuarenta (40) horas semanales.

12.8 CUANDO SE PAGAN – Todos los montos adeudados a los empleados por pago de vacaciones, de conformidad con las disposiciones de este Acuerdo, serán pagados en la nomina de pago que precede el comienzo de las vacaciones programadas.

12.9 DIAS FESTIVO, VACACIONES Y PERMISOS DE AUSENCIA – Los días festivos pagados y las vacaciones pagadas se contarán como tiempo trabajado para efectos de calcular los beneficios de vacaciones. Los empleados, que debido a enfermedad o una lesión industrial, toman tiempo libre recibirán beneficios de vacaciones completos durante los primeros sesenta (60) días de ausencia. Tiempo libre de mas de sesenta (60) días no se contarán como tiempo trabajado para el propósito de calculo.

12.10 LAS VACACIONES SON MANDATORIAS - Todos los empleados deben tomar sus vacaciones todos los años. Pago de vacaciones en lugar de tomar el tiempo de vacaciones no será concedido. No habrá acumulación de vacaciones de un año a otro. Los empleados tomaran sus vacaciones en el periodo de doce (12) meses siguientes a su fecha de aniversario.

## ARTICULO 13 – PERIODOS DE DESCANSO

13.1 PERIODOS DE DESCANSO - Cada empleado tendrá derecho a un período de descanso de diez 10 minutos durante cada cuatro 4 horas de servicio, sin deducción de pago. En la medida posible, los períodos de descanso se otorgarán en la mitad de cada cuatro horas

de servicio. Ningún empleado deberá trabajar más de tres horas y media (3-1/2) sin un período de descanso. Todos los empleados deberán tomar media hora almuerzo sin pago. Ningún empleado deberá trabajar más de cinco 5 horas sin tomar su periodo de almuerzo.

#### ARTICULO 14 - DESPIDOS

14.1 PERIODO DE PRUEBA - Cada empleado nuevo estará sujeto a un período de prueba de Ciento Ochenta (180) días. Durante el periodo de prueba, el Patrón puede despedir al empleado por cualquier razón. Cualquier despido que ocurra durante el período de prueba de Ciento Ochenta (180) días no será sujeto al procedimiento de queja/arbitración de este Acuerdo.

14.1.1 Cualquier empleado en periodo de prueba que sufra un accidente de trabajo o enfermedad y está impedido de realizar sus obligaciones laborales en su máxima capacidad, su periodo de prueba se prorrogará automáticamente durante el tiempo que no pueda realizar sus obligaciones laborales en su máxima capacidad.

14.2 CAUSA JUSTA - El Patrón no despedirá ni suspenderá a ningún empleado, que no sea un empleado en periodo de prueba, sin causa justa. Causa justa incluye, pero no se limita a, mala conducta en violación de las reglas razonables establecidos por el Patrón y aprobadas por El Sindicato. La suspensión o despido por mala conducta, que no justifica la suspensión o el despido inmediato, deberá ser precedida por lo menos de una (1) advertencia verbal y un (1) aviso por escrito de misma o similar mala conducta.

14.3 AVISO DE ADVERTENCIA - El aviso de advertencia se hará por escrito con copia al Sindicato. Una copia de todos esos avisos se remitirá al Sindicato, dentro de diez (10) días por correo electrónico, correo certificado o confirmación de entrega al día siguiente. Una vez que han transcurrido doce (12) meses desde la fecha de emisión de un aviso, sin ninguna otra violación, dicho aviso se considerará nulo y sin valor. A menos que dicha advertencia sea emitida como resultado de la política de asistencia.

14.4 AVISO DE DESPIDO - Cualquier aviso de despido deberá realizarse por escrito y deberá exponer las razones para el despido. El Patrón deberá enviar una copia de la notificación de despido al Sindicato.

#### ARTICULO 15 – PAROS LABORALES/BLOQUEOS

15.1 PROHIBICION DE PAROS LABORALES – No habrá huelgas, reducción de trabajo, paros ni interferencia con la producción, incluyendo huelgas de solidaridad o boicots de consumidores durante el período de este Acuerdo.

15.2 OBLIGACIONES DEL SINDICATO – El Sindicato, sus funcionarios y agentes acuerdan que ellos no autorizaran, ratificaran, permitirán, ayudaran, ni participaran en ninguna huelga, desaceleración, paro o interferencia en las operaciones, incluyendo huelgas de

simpatía. Si hay amenaza o se produce una huelga no autorizada, desaceleración, paro o interferencia con la producción, incluyendo una huelga de solidaridad o boicot de consumidores, El Sindicato se compromete a utilizar todos los medios razonables a su alcance para repudiar, prevenir y poner fin a tal acción no autorizada.

15.3 DISCIPLINA INDIVIDUAL - Miembros individuales de la unidad de negociación que violen este Acuerdo pueden ser disciplinados por el Patrón y dando aviso al Sindicato. Tal disciplina puede incluir el despido, en la medida permitida bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

15.4 LINEAS DE PROTESTAS - Si el Patrón es protestado por un grupo de huelguistas de otro Sindicato que no es el Sindicato que es parte de este Acuerdo, los empleados no se rehusaran a cruzar la línea de protesta, a menos que la protesta ha sido oficialmente aprobada y sancionada por el Consejo Ejecutivo del Local 3 de la Junta Regional Conjunta de los Estados Occidentales y el presidente del Sindicato Internacional

15.5 CIERRES PATRONALES – Durante la vigencia de este Acuerdo, el Patrón no participara en cierres patronales o bloqueo de empleados.

## ARTICULO 16 – QUEJAS Y ARBITRAJE

16.1 Las quejas son asuntos relacionados con la interpretación o aplicación de un Artículo de este Acuerdo y se tramitaran de conformidad con los procedimientos del presente Acuerdo.

### 16.2 1<sup>er</sup> Paso

Cualquier empleado que tenga una queja la discutirá primero con su supervisor inmediato dentro de veintiún (21) días hábiles siguientes al día que el empleado supo o tuvo conocimiento de la presunta violación. El empleado puede solicitar que el delegado del Sindicato lo acompañe. Si la queja del empleado no se resuelve dentro de veintiún (21) días hábiles siguientes a la fecha de la discusión con el supervisor, entonces se procederá al 2<sup>do</sup> Paso.

### 16.3 2<sup>do</sup> Paso

Dentro de un periodo adicional de veintiún (21) días hábiles la queja se presentará por escrito, fechada y firmada por el empleado (s) o el delegado del Sindicato, exponiendo lo hechos concretos que dieron lugar a la queja, las disposiciones del Acuerdo que presuntamente fueron violadas y la solución solicitada. Se llevará a cabo una reunión con el Gerente General, el delegado sindical y un representante del Sindicato para presentar lo hechos del caso. Una respuesta por escrito será proporcionada al delegado de Sindicato por el Patrón dentro de veintiún (21) días hábiles. Si la respuesta no es aceptable, la queja

puesta por escrito por el Representante del Sindicato puede avanzar al 3<sup>er</sup> Paso. Las quejas y reclamaciones del Patrón y el Sindicato se iniciarán en este paso, por escrito y dentro de veintiún (21) días hábiles a partir de la fecha de conocimiento de la queja según lo especificado en el 1<sup>er</sup> Paso.

#### 16.4 3<sup>er</sup> Paso

Una vez que la queja haya sido avanzada al 3<sup>er</sup> Paso del procedimiento de quejas, el Gerente o el Secretario Regional de la Tesorería de la Junta Directiva Regional de los Estados Occidentales se reunirá con el Director de Relaciones Laborales y Relaciones de los Empleados de la Compañía en un intento de resolver la queja.

En caso de que ninguna disputa o queja no pueda ser solucionada dentro de veintiún (21) días hábiles después de recibir la respuesta por escrito, de conformidad con el 2<sup>do</sup> Paso anterior, esta puede ser sometida, de mutuo acuerdo, a un árbitro para su determinación. En caso de que el Patrón y el Sindicato no puedan ponerse de acuerdo sobre la selección del árbitro dentro de veintiún (21) días hábiles, a partir de entonces, la oficina Federal de Servicios de Mediación y Conciliación será solicitada por la parte interesada, a presentar una lista de siete (7) árbitros. El Sindicato y el Patrón, deberán cada uno, alternativamente tachar un nombre de la lista hasta que quede solo un nombre en la lista, el derecho a ser el primero en tachar la lista será determinado por el lanzamiento de una moneda al aire. El nombre del árbitro restante en la lista será aceptado por ambas partes,

- 16.5 Solo una queja será tema de cualquier arbitraje a menos que las partes acuerden explícitamente de lo contrario. Los honorarios del árbitro serán compartidos igualmente por ambas partes. Cada parte pagara sus propios gastos incidentales, honorarios de abogados, costos de testigos, etc.
- 16.6 Los plazos establecidos anteriormente pueden ser cambiados de mutuo acuerdo y por escrito.
- 16.7 El árbitro no tiene poder para eliminar, o modificar, cualquiera de las disposiciones de este Acuerdo. La decisión del árbitro será final y vinculante para ambas partes.

### ARTICULO 17 - ANTIGÜEDAD

17.1 DEFINICIÓN - La antigüedad se define como la duración del servicio de un empleado desde su más reciente fecha de contratación con el Patrón. Los empleados no alcanzaran antigüedad hasta que terminen un periodo de ciento ochenta (180) días de trabajo para el Patrón, una vez pasado este periodo, la fecha de antigüedad será la fecha inicial de la contratación. El Patrón y el Sindicato reconocen que la antigüedad se fundamenta en la duración de servicio continuo y el principio de la antigüedad se aplicará a los despidos,

reintegración, promociones, transferencias y selección de vacaciones. Un empleado no tendrá acceso al procedimiento de quejas establecido en este Acuerdo hasta que se obtenga su antigüedad.

17.2 **DESPIDOS Y REINTEGRACION** - En caso de despidos por falta de trabajo, el empleado con menor antigüedad, dentro de un departamento, será el primero en ser despedido y para llamado de reintegración, el último empleado despedido dentro de un departamento será el primero en ser llamado hasta que la lista de empleados despedidos se haya agotado. Un empleado que está sujeto a despido puede desplazar a un empleado con menor antigüedad, basado en la antigüedad de toda la planta, siempre y cuando dicho empleado tenga la experiencia en la clasificación y/o pueda llevar a cabo los estándares de producción para esa clasificación en un periodo de prueba de cinco (5) días. Si dicho empleado es incapaz de cumplir con los estándares de producción tras el periodo de prueba de cinco (5) días, ese empleado puede ser despedido y el empleado desplazado puede ser llamado.

17.3 **PROMOCIÓN** - Cada vez que haya la apertura de una vacante en las clasificaciones contempladas en este Acuerdo, el Patrón extenderá la oportunidad de promoción a todos los empleados mediante la publicación de la posición abierta. Los empleados tendrán tres (3) días desde la fecha de la oferta de trabajo para manifestar su interés en la posición. Del mismo modo, en caso de que el Patrón tenga conocimiento de alguna posición en cualquier turno que vaya a estar disponible de forma temporal de no menos de una (1) semana el Patrón hará pública la posición temporal por lo menos tres (3) días de trabajo, a menos que Patrón no tenga conocimiento de la apertura de la posición temporal en o antes del Miércoles de la semana anterior a la posición temporal. El Patrón deberá promover o llenar la mencionada posición temporal basado en la duración de servicio, aptitud y capacidad general del empleado. Si ningún empleado actual está capacitado para el trabajo, el Patrón tendrá derecho a contratar a un nuevo empleado de conformidad con las disposiciones del ARTÍCULO 4 de este Acuerdo.

17.4 **INTERRUPCIONES EN LA ANTIGÜEDAD** - La Antigüedad será interrumpida por las siguientes razones:

17.4.1 Despidos por causa justa;

17.4.2 Renuncia voluntaria;

17.4.3 Desempleo por razones de enfermedad no relacionadas con el trabajo por un periodo de más de seis (6) meses;

17.4.4 Un empleado que se ausenta debido a un accidente de trabajo o enfermedad mantendrá su antigüedad previa y será elegible para re-contratación de acuerdo con las leyes estatales y federales aplicables.

17.4.5 Desempleo por despido por más de seis (6) meses para empleados con menos de cinco (5) años de antigüedad dentro de la unidad de negociación. Despidos por más de doce (12) meses para los empleados con más de cinco (5) años de antigüedad dentro de la unidad de negociación.

17.4.6 Ausentarse del trabajo por tres (3) días consecutivos sin notificar al Patrón, a menos que el empleado este incapacitado por una emergencia medica.

17.5 Todo trabajador que es transferido a otra planta cubierto por este acuerdo estará al final de la lista de antigüedad.

17.6 TRANSFERENCIA ENTRE TURNOS - Cuando el Patrón necesita transferir empleados entre turnos en forma permanente o temporal, las transferencias, siempre y cuando el empleado tenga la habilidad y la capacidad para realizar el trabajo, serán voluntarias y luego si es necesario, el empleado con menor antigüedad será transferido.

#### ARTICULO 18 – PERMISOS DE AUSENCIA

18.1 LICENCIA MILITAR – El Patrón se compromete a cumplir con la Ley Federal sobre empleo después de una licencia militar.

18.2 ASUNTOS SINDICALES DE LOS EMPLEADOS – A un empleado se le concederá tiempo libre sin goce de sueldo con el fin de asistir a las negociaciones del Acuerdo de negociación colectiva, arbitración, audiencias del NLRB, reuniones del Patrón y el Sindicato y convenciones sindicales. Cualquier empleado que solicite dicha licencia, proporcionara al Patrón un aviso de no menos de cinco (5) días hábiles. El Patrón tendrá derecho a poner límites en el número de empleados que se ausenten, en un momento dado, para asistir a los asuntos del Sindicato para que tales ausencias no interfieran injustificadamente con las operaciones del Patrón.

18.3 LICENCIA POR DUELO – A los empleados se les concederá hasta cinco (5) días de licencia por duelo por la muerte de su cónyuge, hijo, hijo adoptivo, padres, hermana, hermano, abuelos, suegra, suegro, pareja y nietos. Tres de los cinco días mencionados arriba serán pagados. El empleado, si es posible, deberá notificar al Patrón antes de tomar el tiempo libre bajo esta Sección, y presentara al Patrón pruebas de la asistencia al funeral, si es solicitada por el Patrón.

18.4 TRABAJO COMO JURADO - Un empleado con seis (6) meses de servicio al Patrón, quien es llamado a servir como jurado, recibirá la diferencia entre el pago como jurado y su sueldo normal de pago por un periodo máximo de diez (10) días hábiles por año. Como condición para recibir el pago como jurado, el empleado debe notificar al Patrón lo más pronto posible después de recibir el aviso para reportarse como jurado (normalmente dentro de veinticuatro (24) horas) y debe cooperar en tratar de ser excusado, si así el Patrón lo desea. Otra condición adicional para recibir pago como jurado, el empleado debe presentar un recibo de la Comisaria del jurado, y mostrar que ha sido llamado o ha servido, si esos recibos son proporcionados y debe presentarse a trabajar, si esto es justificado, debe trabajar por lo menos cuatro (4) horas.

18.5 LICENCIA PERSONAL – Los empleados podrán solicitar, por escrito, una licencia personal sin goce de sueldo, para asuntos personales o emergencias. El Patrón arbitraria o irrazonablemente no podrá negar el permiso para dicha licencia.

18.6 LEY DE LICENCIA MEDICA FAMILIAR – Los permisos de ausencia concedidos en virtud de la Ley de Licencia Medica Familiar de 1993 serán administrados dentro de las pautas establecidas por el Patrón y de conformidad con la Ley. Las vacaciones acumuladas pagadas no podrán ser sustituidas por el permiso de FMLA a menos que el empleado lo solicite.

18.7 NOTIFICACION INMEDIATA – Sera obligación del empleado notificar al Patrón inmediatamente, de la necesidad de tomar una licencia bajo cualquiera de estas Secciones e informar al Patrón de la probable duración de la licencia.

18.8 RETORNO DE LICENCIA – Cualquier empleado que regresa de un permiso de ausencia aprobado, deberá presentar al Patrón la fecha de su regreso al trabajo, con por lo menos una (1) semana de anticipación. El empleado tendrá el derecho de regresa a trabajar al comienzo del turno del Lunes siguiente a la notificación.

18.9 ENFERMEDAD O DISCAPACIDAD – Un empleado tendrá derecho a un permiso de ausencia sin goce de sueldo de hasta seis (6) meses por enfermedad.

18.10 DISCAPACIDAD POR LESION EN EL TRABAJO – El Patrón tratara los permisos de ausencia debido a discapacidad relacionada a lesiones en el trabajo según todas las leyes de California.

18.11 PRUEBA DE DISCAPACIDAD FISICA – El Patrón puede pedir a cualquier empleado que presente prueba de su discapacidad física con el fin de obtener una licencia en virtud de las secciones 18.9 y 18.10 de este Acuerdo. El Patrón también puede solicitar un certificado medico que compruebe que el empleado es capaz de realizar plenamente su trabajo al momento de regresar después de cualquier permiso de ausencia concedido d conformidad con las Secciones 18.9 y 18.10 de este Acuerdo.

18.12 NO EMPLEO NUEVO – Un empleado no tratara de buscar otro trabajo mientras esta con permiso o licencia o en extensión de la misma.

18.13 CONTINUACION DE DISCAPACIDAD – Un empleado con permiso de ausencia por enfermedad o una lesión no relacionada con el trabajo, que se ausenta por más de treinta (30) días deberá notificar al Patrón y proporcionar evidencia de continuidad de la incapacidad por lo menos una vez cada treinta (30) días y por lo menos una semana antes de finalizar el permiso de ausencia aprobado. El no presentar la notificación requerida, constituirá causa justa para una acción disciplinaria que puede incluir el despido.

18.14 CONDICIONES DE LOS PERMISOS - El tiempo que transcurra durante una ausencia aprobada no afectará negativamente los derechos de antigüedad de un empleado. Todos los permisos que se describen en este Acuerdo serán sin goce de sueldo y sin el pago de beneficios especiales, excepto como de otra manera puedan ser proporcionados en las Secciones 18.3, 18.4, 18,6 y el ARTICULO 19 PERMISOS POR ENFERMEDAD PAGADOS. El tiempo

perdido durante un permiso de ausencia no se contará como tiempo trabajado durante el aniversario del empleado, excepto como de otra manera puedan ser proporcionadas en la Sección 12.9. Cualquier empleado que desee hacer sus propias contribuciones para cobertura de salud y bienestar y pensiones puede hacerlo enviando los pagos mensuales requeridos directamente a la oficina del Sindicato, siempre y cuando los fondos fiduciarios acepten tales contribuciones.

18.15 LEY DE FAMILIA Y ASUNTOS ESCOLARES DE CALIFORNIA. El Patrón concederá a los padres, abuelos y guardianes tiempo libre para participar en las actividades de las escuelas o lugares de cuidados de sus hijos. El empleado puede tomar cuarenta (40) horas al año con un máximo de ocho (8) horas al mes.

#### ARTICULO 19 – PERMISOS DE ENFERMEDAD PAGADOS

19.1.1 Todos los empleados a tiempo completo, amparados por este Acuerdo, quienes hayan trabajado por un periodo de al menos un (1) año tendrán derecho a un total de cinco (5) días de permiso por enfermedad pagados al año.

19.2 Los permisos de enfermedad pueden ser acumulados de un aniversario al otro hasta un máximo de veinte (20) días. En caso de que un empleado alcance la acumulación máxima, al empleado se le pagara en la siguiente fecha de aniversario los cinco (5) días acumulados durante el año.

19.3 Sujeto al siguiente párrafo, se entenderá por sueldo completo, cinco (5) días de ocho (8) horas a la tarifa regular del empleado por todas las horas de esos días que el empleado hubiera trabajado sino hubiera ocurrido la discapacidad. El período de espera aquí previsto antes de que comience el pago por permisos por enfermedad se aplicará por cada incapacidad siempre y cuando los beneficios de licencia por enfermedad no se hayan terminado en discapacidades anteriores.

19.4 El pago de licencia por enfermedad será integrado con los beneficios de compensación por desempleo, y los beneficios de compensación al trabajador por incapacidad temporal para que la suma del pago diario de la licencia por enfermedad y los beneficios por incapacidad, mencionados, del estado, excluyendo los beneficios de hospital que puedan pagarse al empleado no excedan el ciento (100%) del salario regular diario del empleado. Si el pago por licencia de enfermedad permitido a un empleado cuando se lo combina con cualquiera de los beneficios diarios del estado por discapacidad recibidos por el empleado supera el cien por ciento (100%) de su tarifa regular de pago, por cualquier día, entonces tal pago de licencia por enfermedad para ese día será reducido. Cualquier parte de la bonificación de pago de licencia por enfermedad no recibida por el empleado por razón de tal reducción será retenida en la cuenta de pago de licencia por enfermedad del empleado como parte de sus créditos de pago de licencia por enfermedad acumulada.

19.5 El Patrón puede solicitar una prueba razonable de la discapacidad del empleado. La falsificación de una solicitud de licencia por enfermedad o el abuso de los privilegios de las licencias por enfermedad pueden ser causa de despidos o una acción disciplinaria.

19.6 El Patrón se compromete a dar a los empleados que utilizan pago de licencia por enfermedad, el estado actual de sus créditos por licencia por enfermedad. No habrá pago de licencia por enfermedad acumulada excepto conforme a lo dispuesto en el presente Acuerdo.

19.7 Créditos de licencia por enfermedad se continuarán acumulándose durante períodos de enfermedad, lesión, despido temporal o permiso de ausencia. Sin embargo, después de sesenta (60) días hábiles consecutivos de ausencia, cesará todo crédito y licencia por enfermedad acumulada del empleado será prorrateada durante esos períodos de ausencia.

19.8 La Compañía cumplirá con las Leyes Estatales con respecto a la licencia por enfermedad.

## ARTICULO 20 – REPRESENTACION

20.1 ACCESO – Los representantes sindicales tendrán acceso a la sede del Patrón durante las horas de trabajo para efectos de hacer cumplir los términos de este Acuerdo, incluyendo la obtención de las solicitudes de los empleados para pertenecer al Sindicato de acuerdo con el artículo 3. de este Acuerdo. El oficial del Sindicato notificará al Patrón antes de su llegada. Los representantes del Sindicato tendrán acceso razonable a la cafetería de los empleados y se les concederá el acceso a áreas de trabajo cuando sea necesario. El derecho de visitas no debe interferir con el desarrollo normal de trabajo. El Sindicato tendrá acceso a las tarjetas de tiempo y registros de nómina de los empleados cubiertos por este Contrato.

20.2 LUGAR PRIVADO PARA REUNIONES - El Patrón proporcionara un lugar privado para cualquier discusión entre un empleado y el oficial del Sindicato.

20.3 REPRESENTANTE SINDICAL – El Sindicato tendrá derecho a designar a un (1) jefe de representante sindical para los locales de Hayward y San José y un (1) asistente de representante sindical, además habrá hasta dos (2) jefes de representante sindical y cuatro (4) representantes sindicales para la planta de Oakland. El delegado sindical no interferirá con el manejo de los negocios o la dirección de trabajo de cualquier empleado, pero pueden informar al Patrón y a Sindicato de cualquier violación del Acuerdo. El Sindicato deberá informar al Patrón el nombre del empleado designado como representante sindical. Los empleados que sirven como jefes de delegados en Oakland no serán del mismo departamento y no tendrán los mismos periodos de almuerzo, turnos y periodos de descansos.

20.4 BOLETIN DE ANUNCIOS – El Patrón proporcionará un boletín de anuncios separado para el uso del Sindicato para la publicación de avisos oficiales. El boletín se colocará en un lugar visible cerca el reloj como sea posible.

## ARTICULO 21 – CLASIFICACIONES Y SALARIOS

21.1 CLASIFICACIONES - Los empleados podrán ser empleados en los departamentos y clasificaciones incluidas en los Apéndices A y B que se adjunta al presente. A los empleados se les pagará conforme a los salarios por hora que se muestran para las clasificaciones incluidas en los Apéndices A y B.

21.2 TRASLADO TEMPORAL – Lo empleados en cualquier de los departamentos incluidos en los Apéndices A y B deberán realizan todas las tareas de trabajo asignadas a dicho departamento. Cualquier empleado transferido temporalmente de una clasificación superior de pago a una inferior, se le pagara a razón de la clasificación más alta, y cualquier empleado cambiado temporalmente de una clasificación menor a una mayor se le pagara la tasa de la clasificación más alta durante el tiempo que trabaje en tal clasificación. El personal de servicio, regularmente asignado para trabajar en todos los departamentos, percibirá el salario establecido para la clasificación más alta de trabajo que realiza el empleado.

21.3 COMITÉ DE CLASIFICACION - Si un trabajo, presentado por el patrón, no esta cubierto por ninguna de las clasificaciones anteriores, el trabajo será sometido a una Comisión de clasificación para la determinación de la tasa de clasificación y salario apropiado para ese trabajo. El Comité de clasificación estará compuesto por dos representantes del patrón y dos representantes del Sindicato. La Comisión se reunirá dentro de diez (10) días de la notificación de que se establecerá un trabajo nuevo y sus conclusiones, por mayoría de votos, serán vinculantes para ambas partes. Si no se llega a una mayoría de votos se autorizará a cualquiera de las partes para proceder inmediatamente a arbitraje de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 16 del presente Acuerdo. Antes del establecimiento del salario por el Comité de clasificación, al empleado se le pagará salarios según lo determinado por el empleador. Cualquier salario mínimo determinado por arbitraje será retroactivo a la fecha en que el conflicto de clasificación fue presentado a arbitraje para su determinación.

21.4 TRABAJO POR PIEZA – Nada relacionado al trabajo por pieza es una violación de este Acuerdo; siempre y cuando que el Sindicato y el Patrón mutuamente acuerden adoptar un programa de incentivos durante la vigencia de este Acuerdo

21.5 JEFE DE DEPARTAMENTO – Nada en este documento se interpretará como una exigencia al Patrón para establecer un jefe de cualquier departamento que figuran en los Apéndices A o B; a condición, sin embargo, de que cuando hay un solo empleado en el baño, ese empleado recibirá el salario de jefe de departamento.

21.6 TRABAJO LIVIANO - Los empleados que están fuera del trabajo debido a un accidente de trabajo deberán realizar trabajos livianos que sean compatibles con las restricciones médicas. Los empleados que realizan trabajos livianos serán compensados a la tasa del trabajo asignado. Esta disposición en ningún modo afecta cualquier otros derechos a otra compensación pagada en virtud de las leyes de compensación del trabajador aplicables.

Cuando el empleado vuelve de trabajo liviano a sus tareas regulares, se le restaurará su tarifa regular de pago.

21.7 APRENDICES - Se podrá establecer un período de entrenamiento de no más de noventa 90 días para los empleados nuevos que no han trabajado en la industria de lavandería como miembros de Local 3 durante los primeros 36 meses antes de la fecha más reciente de su contratación. A estos empleados nuevos se les pagará el 75% de su tasa de clasificación por los primeros treinta días de empleo; el 85% de su tasa de clasificación por los segundos treinta días de trabajo; el 90% de su tasa de clasificación por los terceros treinta días de trabajo; y de allí en adelante la tasa máxima de su clasificación. Las tarifas de pago durante el periodo de entrenamiento cumplirán con los estatutos locales, estatales y federales del salario mínimo.

21.8 La Compañía y el Sindicato acuerdan que este Acuerdo y el Acuerdo inmediatamente anterior han sido negociados y están expresamente destinados a renunciar a todas las disposiciones de: la Ordenanza de Salario Digno de la Ciudad de Oakland (según el Capítulo 2.28.160 de esa ordenanza), la Ordenanza de Salario Digno de Berkeley (según la Sección 13.27.070 de la ordenanza), la Ordenanza de Compensación Mínima de la Ciudad de San Francisco (por la Sección 12P.10 de esa Ordenanza), la Ordenanza de Responsabilidad de la Atención Médica de la Ciudad de San Francisco (según el Capítulo 12Q.8 de esa ordenanza), la Ordenanza de Salario Digno de Hayward (según la Sección 2-14.070 de esa ordenanza), la Ordenanza de Salario Digno de Richmond (según la Sección 2.60.050 de esa ordenanza), la Ordenanza de Salario Digno de Sonoma (según la sección 2.70.080 de esa ordenanza), la Política de Salario Digno de San José (por la Sección IV de esa Política), La Ordenanza de Salario Digno de Watsonville (según la sección 2-5.04 de esa ordenanza), la Iniciativa de Aumento del Salario Mínimo de la Ciudad de Oakland, el Capítulo 5.92 del Código Municipal, incluidas, entre otras, sus disposiciones de licencia por enfermedad pagada (según la Sección 5.92.050 (B) de ese capítulo), y cualquier otra ordenanza de efecto similar que exista o pueda promulgarse o enmendarse. La Compañía y el Sindicato tienen la intención de este Acuerdo de renunciar a todas las disposiciones de dichas ordenanzas de salario mínimo, atención médica, salario digno, beneficio obligatorio y licencia por enfermedad pagada; en el caso de que se promulgue un nuevo estatuto, ley o reglamento ("ley") de efecto similar, se modifique una ley existente para que sea aplicable de otro modo al trabajo realizado por los miembros de la unidad de negociación, o una ley aplicable a dicho trabajo se omitió inadvertidamente de este Artículo, la Compañía y el Sindicato acuerdan reunirse y conferir y llegar a un acuerdo para garantizar que este Acuerdo refleje esa intención.

## ARTICULO 22 – SEGURO DE SALUD

22.1 A partir del 8 de enero de 2022, a todos los empleados que trabajen bajo los términos y condiciones de este Acuerdo de Negociación Colectiva se les ofrecerá cobertura de atención médica conocida como el Plan Local 52 H&W.

22.2 La Compañía se compromete a contribuir mensualmente por cada empleado elegible,

hasta el monto máximo total de contribución que se detalla a continuación, al Fondo para proporcionar cobertura solo para empleados. La elegibilidad para el nuevo empleado comenzará el primero del mes siguiente a treinta días de servicio.

La contribución total mensual máxima de cobertura solo para empleados continuará siendo de \$ 570.00.

22.3 El costo compartido de los empleados para la cobertura solo para empleados y el costo compartido de la compañía para la cobertura solo para empleados serán los siguientes:

<b>Mantenimiento de Beneficios</b>	<b>Actual</b>	<b>Efectivo</b>	<b>Efectivo</b>	<b>Efectivo</b>
<b>Repartición de Costo</b>		<b>1/1/2023</b>	<b>1/1/2024</b>	<b>1/1/2025</b>
<b>Porción del empleado del costo</b>	<b>16%</b>	<b>19%</b>	<b>22%</b>	<b>25%</b>
<b>Porción de la compañía del costo</b>	<b>84%</b>	<b>81%</b>	<b>78%</b>	<b>75%</b>

22.4 Nota: Los empleados pueden comprar cobertura de dependientes para un niño o niños. Los empleados que ejerzan esta opción serán responsables de su participación en el costo solo para empleados más el 100% de la prima adicional para la cobertura de dependientes.

Los costos compartidos de los empleados descritos en este artículo se deducirán antes de impuestos a través de la deducción de nómina.

22.5 La obligación de la Compañía por mes por Empleado elegible se limita a los montos de contribución anteriores.

22.6 INSCRIPCIÓN: La Compañía proporcionará acceso mensual a las instalaciones de la Compañía para que el Sindicato inscriba a los Empleados. El Sindicato puede ofrecer la inscripción en un plan de atención médica alternativo del mismo o mayor beneficio a la unidad de negociación, si una mayoría decide seleccionarlo. Si se selecciona un nuevo plan y el costo de la prima de todos los beneficios excede el máximo, los empleados individuales serán responsables de pagar la diferencia entre los planes a través de la deducción de nómina.

22.7 ELEGIBILIDAD: Un empleado deberá calificar para la salud y el bienestar según lo dispuesto en los Artículos 24.

**ARTICULO 23 – PENSION/RETIRO**

23.1 CONTRIBUCIONES DEL PATRON – El Patrón contribuirá al Fondo Nacional de Retiro (NRF) por los empleados elegibles

<b>Efectivo 6/1/2021</b>	<b>\$74.34 por mes</b>
<b>Efectivo 6/1/2022</b>	<b>\$77.73 por mes</b>
<b>Efectivo 6/1/2023</b>	<b>\$81.28 por mes</b>
<b>Efectivo 6/1/2024</b>	<b>\$84.98 por mes</b>

23.2 La Compañía cumplirá con el Acuerdo Nacional en lo que se relaciona con la “Ley de Recuperación de Pensiones”. Proporcionado por el NRF:

<b>ARTICULO 24 – DISPOSICIONES APLICABLES A LOS FONDOS FIDUCIARIOS</b>
--

24.1 El Patrón, por el presente, se compromete a respetar y acatar todos los términos y disposiciones del Contrato del Fideicomiso de Bienestar tal como fue ejecutado, y modificado de vez en cuando.

24.2 Se entenderá por empleado elegible con respecto a las contribuciones mensuales para quienes deban hacerse:

- A. Cualquier empleado amparado por este Acuerdo y que fue contratado por el Patrón el primer (1st) día del mes anterior y quien ha estado en la nomina de pago un mes completo incluyendo el primer (1st) día de trabajo;
- B. Cualquier empleado amparado por este Acuerdo y quien es elegible para beneficios del Fondo de Salud y Bienestar o un participante elegible dentro de seis (6) meses antes de la fecha de su contratación; El pago en nombre de dicho empleado se abonará el primer (1<sup>er</sup>) día de trabajo del mes siguiente o coincidiendo con su fecha de contratación.

24.3 Las contribuciones al Fondo Fiduciario (junto con los formularios suministrados por el Fondo, para tales propósitos) serán entregados por el Patrón en las oficinas del Fondo Fiduciario localizadas en el 920 S. Alvarado Street, Los Ángeles, CA 90006-3098, o en cualquier otro lugar designado por los administradores del Fondo Fiduciario.

24.4 Las contribuciones se efectuarán el décimo (10<sup>o</sup>) día del mes en el cual el pago es adeudado. Los pagos no recibidos en su totalidad en el vigésimo (20<sup>o</sup>) día del mes se considerarán delincuentes y sujetos a una multa igual o mayor a la totalidad de las contribuciones no pagadas a la tasa más alta permitida por la ley, o daños y perjuicios al valor de un veinte por ciento (20%) del total de las contribuciones. La cantidad será adeudada y pagada por el Patrón moroso, al Fondo Fiduciario inmediatamente después del día que las contribuciones fueron consideradas delincuentes y serán en adición de dichas contribuciones; sin embargo, los Administradores pueden renunciar al pago de daños y perjuicios, o cualquier porción del mismo, en un caso particular, siempre y cuando haya una buena causa satisfactoria a los Administradores.

24.5 En cualquier demanda presentada por los Administradores del Fondo Fiduciario para recaudar las contribuciones, los Administradores o el Fondo Fiduciario tendrán derecho a las contribuciones pendientes, los intereses sobre las cuotas pendientes o daños y perjuicios, lo que sea mayor; honorarios razonables de abogados; costos de la demanda; y cualquier otro gasto legal o equitativo que el Tribunal considere necesario.

24.6 A petición de los Administradores, el Patrón pondrá a disposición libros, registros e informes que los auditores consideren necesarios para determinar si el Patrón ha realizado las contribuciones requeridas. En caso de que los auditores determinen que el Patrón no ha hecho los aportes necesarios, los Administradores pueden cobrar al Patrón el costo de la auditoria.

24.7 En caso de incumplimiento, por parte del Patrón, de hacer las contribuciones en el momento de su vencimiento, el Administrador podrá adoptar cualquier acción que considere conveniente. Si un Patrón se atrasa en el pago de las contribuciones, El Sindicato, puede, después de setenta y dos (72) horas de un aviso por escrito de dicho atraso, emprender cualquier acción legal necesaria, incluyendo el derecho a presentar una queja o el derecho a huelga para recaudar tales contribuciones, junto con los intereses o daños y perjuicios, no obstante, cualquier otra disposición de este acuerdo.

#### ARTICULO 25 – CONDICIONES DE TRABAJO

25.1 VENTILACION, COMEDOR, Y VESTIDORES – El Patrón deberá proporcionar ventilación adecuada en las instalaciones donde se trabaja. El Patrón proporcionara vestidores adecuados con el propósito de preparación de los empleados, los cuales deben ser cómodos e higiénicos y también proporcionara comedores y agua para la protección de la salud y el bienestar de los empleados.

25.2 BAÑOS – El Patrón se compromete a mantener baños limpios y sanitarios con instalaciones de inodoros y agua caliente.

25.3 UNIFORMES – Cuando el Patrón requiere que los empleados usen uniformes, incluido el calzado especificado por la empresa, el Patrón deberá proporcionar y lavar esos uniformes. Los empleados devolverán al Patrón, cualquier uniforme u otra propiedad al momento de su terminación.

#### ARTÍCULO 26 – SOLICITUD DE DONACIONES O CONTRIBUCIONES

26.1 No habrá solicitud de donaciones o contribuciones, caritativas o de cualquier otra clase, entre los empleados durante la vigencia de este Acuerdo.

#### ARTICULO 27 - VENTA, TRANSFERENCIA O ALQUILER

27.1 Este Contrato colectivo será vinculante para los herederos, sucesores y delegados de las partes. En caso de que el Patrón venda o transfiera su negocio a una entidad que tenga un

contrato de Sindicato, todos los empleados que son contratados por el Patrón sucesor tendrán sus beneficios de vacaciones protegidos.

#### ARTÍCULO 28 – ALCANCE Y EFECTO DEL ACUERDO

28.1 ENTENDIMIENTO COMPLETO DE LAS PARTES – Este Acuerdo completo y en su totalidad incorpora el entendimiento de las partes y constituye el Acuerdo único y completo entre las partes en cualquier y todos los asuntos sujetos a la negociación colectiva. Ninguna de las partes, durante la vigencia de este Acuerdo, exigirá ningún cambio ni tampoco serán arte de negociaciones con respecto a cualquier asunto, salvo lo dispuesto en el Artículo 16, y siempre que nada en el presente Acuerdo prohíba a las partes modificar los términos del presente Acuerdo por mutuo consentimiento.

28.2 CLAUSULA DE SALVEDAD - En el caso que cualquier disposición de este Acuerdo sea considerada ilegal o inválida por razones que entran en conflicto con una ley federal o estatal, dicha ilegalidad o invalidez no afectará a las disposiciones restantes de este Acuerdo. El resto del Acuerdo continuará en plena vigencia y efecto y las partes presentes procederán de inmediato a negociar y adoptar una nueva disposición para tomar el lugar de aquella que declaró ilegal o no válida.

28.3 RETENCION DE BENEFICIOS – Los empleados actuales no sufrirán ninguna reducción en su escala de pago o de beneficios como resultado de la aplicación del presente Acuerdo. Todos los beneficios existentes serán mantenidos, salvo a alguna disposición contraria dispuesta en este Acuerdo.

#### ARTICULO 29 – DIVERSIDAD ETNICA Y CULTURAL

29.1 Anuncios cuales incluyen idiomas distintos al inglés como cantonés y chino o español serán traducidos.

29.2 Cuando hay dificultad de comunicación con un empleado en particular, a petición de este, el Patrón permitirá un traductor, elegido por el empleado, para facilitar la comunicación, siempre y cuando el individuo se encuentre en las instalaciones y en el momento solicitado.

29.3 DESPIDO O SUSPENSION DE EMPLEADOS EN BASE A INFORMACION SOBRE SU ESTADO MIGRATORIO - En caso de que el Patrón este obligado a suspender o despedir un empleado por ley o normas de trabajo en base a información y/o documentación obtenida con respecto a su estado migratorio o de ciudadanía, el Patrón concederá hasta 180 días para resolver el caso, dependiendo de la antigüedad del empleado, durante el cual el empleado puede ser reintegrado al trabajo en la presentación de la documentación y/o información que establece su derecho a ser empleado por el Patrón. A los empleados con menos de 5 años de antigüedad se les concederá 90 días. A los empleados con más de 5 años de antigüedad se les concederá 180 días.

A su reincorporación, a dichos empleados se les concederá la misma antigüedad que tenían a la fecha de su suspensión o despido. Si el empleado regresa dentro de dos (2) semanas, será colocado en su posición anterior y de su elección para la cual esta calificado o puede desplazar a un empleado a prueba. Si no hay posiciones disponibles, el o ella será colocado en una posición similar o el empleado puede ser descansado con los derechos de cualquier empleado descansado de acuerdo a su antigüedad.

- 29.4 En caso de que el Patrón sea servido con una boleta de búsqueda o detención, debidamente ejecutada, el Patrón tomara las siguientes medidas:

En la medida legalmente posible, hará los arreglos necesarios para que el interrogatorio de los empleados ocurra en un lugar privado dentro del lugar de trabajo.

- 29.5 El Patrón concederá ausencias justificadas, cuando es notificado con una semana de anterioridad, para los siguientes fines:

Para asistir a las citas programadas por Seguridad Nacional o el Departamento de Estado de los EE.UU. con respecto a inmigración o ciudadanía del empleado, cónyuge, hijo o padre. El Patrón puede solicitar prueba de la cita y prueba de la relación familiar.

- a. El Patrón no podrá solicitar información o documentación a los empleados o solicitantes de empleos relacionados a su estado migratorio, excepto cuando sea requerido por las leyes estatales o federales.
- b. El Patrón no divulgará ninguna información confidencial relativa a los empleados, a ninguna persona o agencia gubernamental excepto cuando es requerida por la ley estatal o federal o en respuesta a una demanda legal de dicha agencia. La información confidencial incluye nombre, direcciones y número de seguro social.
- c. Si un empleado solicita un cambio en su archivo con respecto a su nombre o número de seguro social, y el Patrón lo puede hacer sin violar las leyes o normas de trabajo, lo hará y el cambio no afectará la antigüedad del empleado u otros derechos bajo este Acuerdo.
- d. Si un agente de Inmigración demanda la entrada a las instalaciones del Patrón o la oportunidad de interrogar, buscar o apoderarse de una persona o de la propiedad de un empleado, el Patrón notificará inmediatamente al Sindicato llamando por teléfono a sus oficinas.

## ARTICULO 30 – OPERADOR DE TRATAMIENTO DE AGUAS SERVIDAS

### 30.1 Responsabilidades Principales:

1. Mantener el sistema de tratamiento de aguas servidas de la Compañía en las instalaciones de Oakland.
2. Añadir los químicos apropiados al sistema para mantenerlo funcionando de forma eficiente y eficaz.

3. Mantener los registros de funcionamiento actualizados según sea necesario.
4. Realizar tareas menores de mantenimiento incluyendo el remplazo de filtros en el sistema.
5. Mantener el área de trabajo limpia y ordenada.
6. Otras tareas asignadas.

## ARTICULO 31 – SALUD Y SEGURIDAD

31.1 Generalidades – El Patrón adoptara disposiciones razonables para garantizar la seguridad y salud de sus empleados durante las horas de trabajo. El Sindicato se compromete a cooperar con la Compañía para asegurar que todos los supervisores y empleados cumplan con las reglas razonables, reglamentos y prácticas que sean necesarias para proporcionar condiciones de trabajo seguras, sanitarias y saludables.

Declarada Emergencia Pública. En el caso de que las agencias gubernamentales locales, estatales o federales declaren un estado de emergencia que afecte la conducta de los negocios, ambas partes se reunirán y consultarán con respecto al efecto en las empresas y los empleados. Se entiende que la Compañía y los empleados deben cumplir con cualquier orden establecida como obligatoria por cualquier agencia gubernamental en respuesta a una emergencia declarada.

31.2 Tanto El Sindicato como la Compañía reconocen que existen obligaciones específicas bajo las leyes federales, normas estatales y locales o pautas que incluyen aquellas dirigidas a la comunicación de peligros, bloqueos y agentes patógenos transmitidos por la sangre. Los empleados serán provistos con información relacionada a la seguridad y salud.

31.3 Equipo de Protección – El Patrón pondrá a disposición el equipo apropiado de protección personal, sin costo alguno para el empleado, excepto en situaciones de daño intencional o negligencia.

31.4 Protección Contra Estrés por el Calor – La Compañía proporcionara un suministro adecuado de agua fresca y vasos limpios para facilitar el acceso de los empleados a tomar agua con frecuencia. En ambientes calurosos, la Compañía tomará todas las medidas razonables para revisar y reducir la exposición al calor, incluyendo la ventilación de los escapes, ventiladores, enfriadores de aire, cobertura de vapor y otros equipos calientes, la reducción de la carga de trabajo y periodos de descanso, y tendrá en cuenta las recomendaciones formuladas por el Comité de Seguridad y Salud.

31.5 Programas Ergonómicos – La Compañía establecerá un programa ergonómico en un intento de prevenir lesiones de la espalda y hombros y trastornos por esfuerzo repetitivo.

31.6 Higiene – Los baños tendrán iluminación apropiada, espejos, alfombras de piso y estará equipado con todo lo necesario. Los baños se mantendrán libres de obstáculos y mantenidos en condiciones sanitarias. Los baños estarán abiertos durante las horas de

trabajo, almuerzo y periodos de descanso, a menos que el cierre temporal sea necesario para reparación, limpieza o remodelación. Instalaciones para lavarse las manos se hará accesible a los empleados.

31.7 Protección Contra los Agentes Patógenos de Transmisión Sanguínea

- a. Equipo de Protección – Para los empleados con un alto potencial de exposición, como el contacto de la piel a sangre u otros materiales altamente infecciosos, la Compañía proporcionara el equipo de protección personal. Este incluirá, pero no se limitará) a guantes, batas, abrigos, mascararas y protectores de ojos. El equipo de protección personal será considerado “adecuado” solamente si no permite que la sangre u otros materiales altamente infecciosos pasen a través de la ropa o lleguen a la piel, ojos o boca del empleado, bajo condiciones normales de uso.
- b. Vacunas – La Compañía ofrecerá la serie de vacunas contra la Hepatitis B a todos los empleados en posiciones de alto potencial de exposición a sangre dentro de (10) días de trabajo de haber recibido la asignación, a menos que el empleado haya recibido previamente la serie completa de la vacuna contra la Hepatitis B, los resultados de las pruebas de anticuerpos revelan que el empleado esta inmune, o la vacuna es contraindicada por razones medicas.

31.8 Comité de Seguridad – La Compañía y el Sindicato cooperaran en el establecimiento de un Comité de Seguridad activo. El Sindicato escogerá a sus participantes según sus propias reglas.

31.9 Cualquier asociación a nivel nacional con iniciativas de seguridad tomara el control si hay algún conflicto entre los documentos de control o practicas relacionadas.

31.10 Capacitación en Seguridad y Salud – La Compañía proporcionara cursos de capacitación relacionados con la seguridad y salud en el trabajo como lo exigen las regulaciones Federales, Estatales y Locales. Dichos cursos se llevarán a cabo a intervalos que cumplan con las leyes y reglamentos.

**ARTICULO 32 – DEDUCCIONES VOLUNTARIAS DE LOS EMPLEADOS**

32.1 El Patrón deducirá y transmitirá al tesorero de Workers United, contribuciones voluntarias especificadas por la Unión la cantidad especificada deducida de los salarios, por cada semana de trabajo, de aquellos empleados que voluntariamente autorizaron dichas contribuciones. Estas transmisiones se harán a más tardar en el vigésimo (20°) día del mes siguiente e irán acompañadas de una lista de nombres de aquellos empleados a quienes se le hicieron las deducciones y la cantidad deducida a cada empleado.

32.2 El Patrón se compromete a proporcionar deducciones voluntarias de la nomina de pago y servicio de deposito directo a todos los afiliados que participan en los bancos

cooperativos de la Junta Regional Directiva de los Estados Occidentales que acepten depósito directo.

- 32.3 El Sindicato se compromete a indemnizar y mantener libre al Patrón de cualquier y todo reclamo, demandas u otras formas de responsabilidades que se deriven de la deducción del dinero del salario de un empleado. El Sindicato asume toda la responsabilidad por la disposición del dinero deducido una vez que estos hayan sido entregados al Sindicato.

#### ARTICULO 33 – COMITE OBRERO-PATRONAL

- 33.1 Se establecerá un Comité Mixto Obrero-Patronal y el número de miembros no excederá al número de departamentos. Los miembros permanentes del Comité serán los representantes del Sindicato local y el Patrón.
- 33.2 Queda acordado y entendido que el comité actuara en capacidad de asesor únicamente, y no tiene autoridad para cambiar, modificar, o añadir al Acuerdo de Negociación Colectiva, ni cualquiera de sus decisiones será vinculante a las partes amparadas por este Acuerdo de Negociación Colectiva. Los temas que pueden ser discutidos incluyen, pero no están limitados a cuestiones de salud, seguridad y asuntos de respeto y dignidad.

#### ARTICULO 34 – NORMAS

- 34.1 El Sindicato reconoce que mantener empleo en gran escala con salarios justos, solo puede continuar mientras exista un alto nivel de productividad dentro de las operaciones del Patrón. Las partes acuerdan que este resultado depende del logro de la alta calidad de rendimiento y eficiencia de los empleados, y el Sindicato se compromete a encargarse de animar a sus miembros para obtener este objetivo. El aumento en la productividad se puede lograr reduciendo los daños, dando buen cuidado a las herramientas y equipos, reduciendo al mínimo el tiempo perdido, uso cuidadoso y económico de los suministros, y en general, una actitud positiva de cada empleado. La eficiencia de las operaciones requiere esfuerzos de cooperación en la búsqueda de maneras fáciles, mejores y más rápidas de llevar a cabo las operaciones y la pronta aceptación de las bases de productividad debido a las mejoras en las operaciones o métodos.
- 34.2 Las partes reconocen y aceptan las normas establecidas para los empleados amparados por esta unidad de negociación. En caso de que el Patrón determine la necesidad de establecer normas que actualmente no existen o ajustar o modificar cualquiera de las normas establecidas, el Patrón notificara al Sindicato con 30 días hábiles antes de hacer cumplir a los empleados las normas recientemente establecidas o de una norma

existente que ha sido ajustada o modificada. A menos que de otra manera haya sido acordado por escrito, el Patrón tiene derecho a aplicar cualquier norma nueva, ajustada o modificada a la finalización del plazo de notificación antes mencionado. Las partes acuerdan que el Patrón tiene el derecho único y exclusivo para establecer, modificar o cambiar las normas de desempeño para cualquier posición o trabajo realizado por la unidad de negociación según los términos de este Acuerdo.

- 34.3 El Sindicato, a su costo, podrá solicitar un ingeniero industrial certificado para revisar las normas recién establecidas, o las existentes que hayan sido ajustadas o modificadas. Dicha revisión puede incluir una inspección o revisión de cada trabajo afectado y revisión de todos los documentos disponibles relacionados a las normas existentes, nuevas, modificadas o ajustadas. Después de terminar la revisión, el ingeniero industrial del Sindicato deberá compartir sus resultados con el ingeniero industrial del Patrón. En caso de que los resultados sean diferentes a los de los ingenieros del Patrón, en presencia de los respectivos representantes del Sindicato y el Patrón, los dos ingenieros pueden reunirse y discutir los dos resultados en un esfuerzo por mitigar las diferencias. Sin embargo, si esta reunión no se lleva a cabo, este acto en sí, no será considerado como una violación de este Acuerdo.
- 34.4 En caso de que las partes no logren ajustar los “estudios” de las normas de los dos ingenieros a una diferencia de por lo menos un diez (10%) basado en los estándares por hora, El Sindicato puede presentar una queja sobre las normas impuestas. Dicha queja se limitará exclusivamente a la razonabilidad de dicha norma(s) y no tendrá, ni será permitida por ninguna fuente, ninguna acción relacionada con la aplicación o ejecución de dicha norma(s) (excepto que sea necesario recurrir al arbitraje o ejecutar una decisión formulada por el árbitro en el presente Acuerdo). Si la queja es sometida a arbitraje, las partes tratarán de seleccionar un árbitro que tenga conocimientos prácticos de las normas de producción. El Árbitro determinará si la norma en cuestión es razonable y si no, determinará normas razonables basadas en la evidencia presentada por las partes.



**APPENDICE A**

Tarifas de Salario por para los empleados de la planta de Oakland

**OAKLAND**

**Clasificaciones por Departamentos**

	<b>Actual</b>	<b>1/8/2022</b>	<b>1/7/2023</b>	<b>1/6/2024</b>
		<b>Aumento por Hora \$2.00</b>	<b>Aumento por Hora \$0.75</b>	<b>Aumento por Hora \$0.75</b>
<b>Departamento de ropa Sucia</b>				
Manejador de ropa sucia	\$15.32	\$17.32	\$18.07	\$18.82
<b>Departamento de Lavado</b>				
Jefe de Lavado	\$16.07	\$18.07	\$18.82	\$19.57
Lavadero/Operador de Secador	\$15.42	\$17.42	\$18.17	\$18.92
<b>Departamento de Acabado</b>				
Distribuidor	\$15.25	\$17.25	\$18.00	\$18.75
Operador de Túneles	\$15.25	\$17.25	\$18.00	\$18.75
Sorteador y Doblador de pieza	\$15.25	\$17.25	\$18.00	\$18.75
Planchador	\$15.25	\$17.25	\$18.00	\$18.75
<b>Departamento de Almacenamiento</b>				
Costurero	\$15.23	\$17.23	\$17.98	\$18.73
Operador de Almacenamiento	\$15.32	\$17.32	\$18.07	\$18.82
Bodega	\$15.32	\$17.32	\$18.07	\$18.82
<b>Departamento de Doblado</b>				
Doblador	\$15.22	\$17.22	\$17.97	\$18.72
Doblador de Toallas	\$15.22	\$17.22	\$17.97	\$18.72

Atador	\$15.22	\$17.22	\$17.97	\$18.72
Cargador	\$15.22	\$17.22	\$17.97	\$18.72
Mop/Oil	\$15.22	\$17.22	\$17.97	\$18.72
<b>Departamento de Limpieza</b>				
Limpiador	\$15.57	\$17.57	\$18.32	\$19.07
<b>Operador de Tratamiento de Agua</b>				
Operador de Aguas Servidas	\$14.67	\$16.67	\$17.42	\$18.17
Operador de Tratamiento de Aguas Servidas	\$18.72	\$20.72	\$21.47	\$22.22

**HAYWARD**

	<b>Actual</b>	<b>1/8/2022</b>	<b>1/7/2023</b>	<b>1/6/2024</b>
		<b>Aumento por Hora</b>	<b>Aumento por Hora</b>	<b>Aumento por Hora</b>
		<b>\$2.00</b>	<b>\$0.75</b>	<b>\$0.75</b>
Posición Nueva en Soil	\$15.32	\$17.32	\$18.95	\$19.70
Jefe de Marcadores/Distribuidores	\$15.37	\$17.37	\$18.95	\$19.70
Marcador	\$15.27	\$17.27	\$18.95	\$19.70
Doblador, Cargador y Descargador, Preparador de Carga	\$15.17	\$17.17	\$18.95	\$19.70
Conserje	\$15.17	\$17.17	\$18.95	\$19.70
Empleado de Servicio	\$15.52	\$17.52	\$18.95	\$19.70
Reparador	\$15.23	\$17.23	\$18.95	\$19.70

**SAN JOSE Y CASTROVILLE**

	<b>Actual</b>	<b>1/8/2022</b>	<b>1/7/2023</b>	<b>1/6/2024</b>
		<b>Aumento por Hora</b>	<b>Aumento por Hora</b>	<b>Aumento por Hora</b>
		<b>\$2.00</b>	<b>\$0.75</b>	<b>\$0.75</b>
Posición Nueva en Soil	\$15.32	\$18.20	\$18.95	\$19.70
Jefe de Marcadores/Distribuidores	\$15.37	\$18.20	\$18.95	\$19.70
Marcador	\$15.27	\$18.20	\$18.95	\$19.70
Doblador, Cargador y Descargador, Preparador de Carga	\$15.17	\$18.20	\$18.95	\$19.70
Conserje	\$15.17	\$18.20	\$18.95	\$19.70
Empleado de Servicio	\$15.52	\$18.20	\$18.95	\$19.70
Reparador	\$15.23	\$18.20	\$18.95	\$19.70

**\*\$1.00 del aumento del 1/8/2022 es retroactivo al 1/8/2022**

Los empleados recibirán las siguientes indemnizaciones no acumulativas basada en años de servicio:

Más de cinco 5 años empleo continuo:	\$0.15 por hora.
Más de diez 10 años empleo continuo:	\$0.20 por hora.
Más de quince 15 años empleo continuo:	\$0.25 por hora.
Más de veinte años empleo continuo:	\$0.30 por hora.
Más de veinticinco 25 años de empleo continuo	\$0.35 por hora
Más de treinta 30 años de empleo continuo:	\$0.40 por hora

- Empleados designados como “leads” de la empresa recibirán un adicional de \$0.35 por hora.

## **POLITICA DE ASISTENCIA**

### **En General**

El funcionamiento eficaz de las instalaciones de producción de Aramark en Oakland, California se basa en la necesidad de que todos los empleados se presenten a trabajar todos los días, a tiempo y trabajen todo el día. Nosotros comprendemos que ocurren circunstancias que resultan en que los empleados no puedan trabajar parte o todo el día. Sin embargo, la combinación de exceso de faltas, tardanzas o salidas tempranas del trabajo alteran la capacidad de la planta de producción de prestar un buen servicio a nuestros clientes.

### **Política**

Dentro de 365 días hábiles, un empleado que haya acumulado más de 6 puntos será despedido. Los puntos serán se acumularán por cualquier ausencia que no es preaprobada por el supervisor.

### **Puntos**

Un (1) punto por cada día de ausencia injustificada

Medio (1/2) punto por tardanza de más de cinco minutos.

Medio (1/2) punto por cada vez que deje el trabajo antes de la finalización del día de trabajo.

### **Disciplina Progresiva**

3 puntos resultaran en una Advertencia Verbal

4 puntos resultaran en un Primer Aviso

5 puntos resultaran en un Segundo Aviso

6 puntos resultaran en el despido.

### **Ausencias Justificadas**

Las siguientes ausencias justificadas no serán contadas como faltas:

- Artículo 19 – Licencia por enfermedad bajo el Acuerdo de Negociación Colectiva
- Vacaciones
- Vacaciones Incentivas
- Días Festivos
- Tiempo para servir como jurado
- Licencia por funeral según lo permitido en el Acuerdo de Negociación Colectiva
- Servicio Militar
- Presentarse en Corte debido a una citación
- Por Ausencias cubiertas por la Ley de Licencia Medica Familiar
- Ausencias necesarias y verificadas debido a una enfermedad o lesión industrial
- Cualesquiera otras ausencias permitidas por las leyes Estatales y Federales.

### **Ausencias Justificadas bajo FMLA**

Bajo la Ley de Licencia Medica Familiar un empleado puede ser justificado debido a:

- Condiciones serias de salud

- Condiciones serias de salud de un familiar cercano
- La necesidad de tomar libre debido a embarazo o adopción de un niño.

### **Ejemplos de ausencias justificadas bajo FMLA**

Una condición seria de salud significa que el empleado tiene una condición medica que generalmente requiere de mas de tres días de ausencia, tratamiento de la enfermedad por un medico y la aplicación del tipo de tratamiento necesario, como medicamentos o terapia física.

Si el empleado tiene una condición medica que requiere tratamiento esporádico, esta también puede estar cubierta bajo FMLA. Ejemplos de tratamientos esporádicos serian quimioterapia o visitas regulares para controlar la diabetes.

Si el empleado tiene un familiar cercano que depende de el para atención medica, puede ser disculpado para prestar atención a esa persona. La clave aquí es que el empleado es la única persona que puede prestar cuidado medico y el familiar tiene que tener una condición de salud grave.

El embarazo y la adopción de un niño son sencillos, si el empleado necesita tiempo libre razonable para asegurar que todo esta bien en el embarazo o necesita tiempo para procesar los documentos de adopción etc., estas ausencias están cubiertas bajo FMLA.

### **Documentación**

Si el empleado se ausenta por asuntos que puedan esta bajo FMLA, este necesita informar a su supervisor, tan pronto como sea posible, y proporcionar una certificación del doctor en cuanto a la validez de la necesidad de tomar tiempo libre.

### **Reglas en General**

Nunca salga de las instalaciones del Patrón sin informar adecuadamente a su supervisor. Si usted sale sin permiso, esto será considerado como una insubordinación y abandono de trabajo. Si esto sucede usted será despedido.

Si usted tiene un evento inesperado y esto significa que no puede llegar al trabajo o llegara tarde, usted tiene que llamar a su supervisor quince (15) minutos antes de empezar su turno o presentar prueba de la razón por lo que no pudo hacerlo.

Si su condición médica cambia hasta el punto de que usted y su doctor piensan que no puede desempeñar las funciones esenciales de su trabajo, usted tiene que presentar una certificación medica para que nosotros podamos discutir con usted las posibles modificaciones de su trabajo para que usted pueda desempeñarlo o para discutir otras oportunidades de empleo con usted.

