

ACUERDO

entre

**ARAMARK Uniform & Career Apparel, LLC
Market Center 517
5000 Forni Drive
Concord, CA 94520**

y

**LOCAL 75
JUNTA REGIONAL DE LOS ESTADOS OCCIDENTALES**

Efectivo 28 de abril, 2021 hasta el 7 de mayo del 2024

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

CONTENIDO

ACUERDO3

ARTICULO 1 - FINALIDAD.....3

ARTÍCULO 2 - RECONOCIMIENTO Y JURISDICCION3

ARTÍCULO 3 - AFILIACION SINDICAL4

ARTICULO 4 - HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS.....5

ARTÍCULO 5 - DIAS FESTIVOS.....6

ARTÍCULO 6 - VACACIONES7

ARTÍCULO 7 - PERIODOS DE DESCANSO9

ARTÍCULO 8 - SALUD Y BIENESTAR9

ARTÍCULO 9 - MANTENIMIENTO DE BENEFICIOS11

ARTÍCULO 10 - PENSION12

ARTICULO 11 - VARIOS13

ARTÍCULO 12 - SALARIOS.....17

ARTÍCULO 13 - NO DISCRIMINACION17

ARTICULO 14 - SEMANA DE TRABAJO GARANTIZADA17

ARTÍCULO 15 - RESPONSABILIDAD DE LA GERENCIA17

ARTÍCULO 16 - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS.....18

ARTÍCULO 17 - ARBITRAJE19

ARTÍCULO 18 - NO HUELGA/NO BLOQUEO20

ARTÍCULO 19 - OTROS ACUERDOS20

ARTICULO 20 - ESCALA SALARIAL PARA APRENDICES (PRINCIPIANTES)20

ARTÍCULO 21 - DELEGADOS SINDICALES21

ARTÍCULO 22 - DURACION DEL EMPLEO21

ARTÍCULO 23 - PERMISOS DE AUSENCIA.....21

ARTÍCULO 24 - VENTA O TRASPASO DE LA compañía.....22

ARTICULO 25 - PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD.....23

ARTÍCULO 26 - REGISTROS24

ARTÍCULO 27 - JEFE DE DEPARTAMENTO.....24

ARTÍCULO 28 - ANTIGÜEDAD24

ARTÍCULO 29 - SALUD Y SEGURIDAD.....25

ARTICULO 30 - PERMISO DE AUSENCIA POR FUNERAL.....27

ARTÍCULO 31 - DIVERSIDAD ETNICA Y ASUNTOS CULTURALES27

ARTICULO 32 - PROTECCION DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTS28

ARTÍCULO 33 - RESPETO Y DIGNIDAD29

ARTÍCULO 34 - DONACIONES DE LOS EMPLEADOS.....29

ARTÍCULO 35 - TERMINOS DEL CONTRATO.....30

ANEXO - "A"31

ACUERDO

ESTE ACUERDO celebrado y registrado el 8 de Mayo de 2021 por y entre ARAMARK Uniform & Career Apparel, L.L.C., una corporación de Delaware, una subsidiaria de propiedad total de la Corporación ARAMARK, en nombre de su planta en California localizada en Concord – 5000 Forni Drive, CA; (Planta 517) conocida, en lo sucesivo como el “COMPAÑÍA” y el Local 75, de la Junta Directiva de los Estados Occidentales, de Sacramento, California, conocido, en lo sucesivo como la “UNION”.

EXPONEN

ARTÍCULO 1 – FINALIDAD

- 1.01 El propósito de este Acuerdo es promover los intereses mutuos de la “COMPAÑÍA”, los empleados, y la Unión, y para mantener el funcionamiento de las instalaciones de la “COMPAÑÍA” con los métodos que impulsarán, en la mayor medida posible, la seguridad y el bienestar de los empleados, la economía y la eficiencia de las operaciones, la eliminación de residuos, la realización de una óptima calidad y cantidad de los servicios, y la limpieza de las instalaciones.
- 1.02 Es la intención y el propósito de las partes aquí presentes que este Acuerdo promover y mantener una buena relación de trabajo entre la “COMPAÑÍA” y la Unión tal como se expone en este documento y establecer tasas uniformes de salarios, horarios de trabajo y otras condiciones de empleo que deben ser observadas entre las partes.

ARTÍCULO 2 – RECONOCIMIENTO Y JURISDICCION

- 2.01 La “COMPAÑÍA” reconoce a la Unión como al representante exclusivo de negociación colectiva para los empleados de la Empresa, excluyendo a los guardias, chóferes, empleados de mantenimiento y supervisores como está definido por la Ley de 1947 de las Relaciones Obrero-Patronales.
- 2.02 El propósito de este Acuerdo es fijar los salarios, horas y condiciones de trabajo de los empleados amparados por sus disposiciones.
- 2.03 Los Supervisores no realizaran trabajos cubiertos por este Acuerdo, excepto en casos de emergencia o con fines de instrucción y/o entrenamiento.

ARTÍCULO 3 – AFILIACION SINDICAL

- 3.01 La “COMPAÑÍA” deberá notificar a la Unión cuando necesite empleados nuevos o adicionales para darle a la Unión la oportunidad de referir solicitantes calificados. La “COMPAÑÍA” se reserva el derecho de contratar de otras fuentes.
- 3.02 La selección, de la Unión, de los solicitantes referidos a los trabajos deberá ser de forma no discriminatoria y no estará basada en, o de alguna manera afectada por la no afiliación o pertenencia a la Unión, los estatutos, los reglamentos, las disposiciones constitucionales, o cualquier otro aspecto u obligaciones de pertenencia a la Unión, las políticas o requisitos.
- 3.03 La “COMPAÑÍA” será el único juez de las calificaciones de cualquier solicitante de empleo y tendrá el derecho de rechazar a cualquier solicitante. Al contratar, se dará preferencia a los candidatos previamente empleados en esta industria en el Condado Contra Costa, si reúne los requisitos. A petición escrita de la Unión, el Empleador informará a la Unión de las razones para rechazar a cualquier solicitante referido por la Unión.
- 3.04 La afiliación de buena reputación en la Unión será una condición para la continuidad del empleo a partir del día 31 después de la fecha de inicio del trabajo o de la fecha de vigencia de este Acuerdo, el que sea más tarde.
- 3.05 La licitación de cuotas periódicas, contribuciones, tarifas de iniciación y especiales, uniformemente requeridas como condición para adquirir o mantener la afiliación a la Unión serán, para los efectos del presente artículo, consideradas como afiliación a la Unión.
- 3.06 La “COMPAÑÍA” acuerda que, previa notificación por escrito por la Unión, cualquier empleado que no está en buenos términos con la Unión tal como se definen en el párrafo E., de conformidad con la presente sección deberá ser removido de la nómina del la “COMPAÑÍA” empleador después de treinta (30) días de suspensión en la que al empleado se le dará la oportunidad de regresar a sus obligaciones. La Unión se compromete a indemnizar y mantener indemne a la “COMPAÑÍA” de cualquier daño o responsabilidad derivada de la ejecución o aplicación de cualquiera de las disposiciones de esta sección.

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

- 3.07 La “COMPAÑÍA” acuerda que, en la contratación de empleados distintos a los referidos a él por la Unión, éste notificará a la Unión por escrito dentro de cuarenta (40) horas de trabajo después de la fecha de inicio del empleo, y suministrara a la Unión el nombre del empleado, su dirección, número de Seguro Social y fecha de empleo en los formularios que se proporcionarán la “COMPAÑÍA” por la Unión.
- 3.08 Durante la vigencia de este Acuerdo, La “COMPAÑÍA” se compromete a deducir las cuotas sindicales, cuotas y contribuciones del pago de cada empleado que ejecuta o haya ejecutado la autorización de deducción.

Las deducciones serán hechas cada mes del salario que se gana en la primera semana completa del mes.

La “COMPAÑÍA” deberá remitir a la Unión todas las deducciones en o antes del día quince (15) de cada mes.

ARTÍCULO 4 – HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

- 4.01 La semana normal de trabajo consistirá de cuarenta (40) horas, de lunes a viernes.
- 4.02 DÍA DE TRABAJO: La jornada de trabajo será de ocho (8) horas consecutivas, excluyendo el período de almuerzo. Los empleados que comienzan a trabajar entre 6:00 a.m. y 10:00 a.m. inclusive, se les pagará a la tasa regular de pago de su clasificación. Primas de Turno serán de la siguiente manera:
- Empezando entre 10:00 a.m. y 1:59 p.m. – cinco centavos (\$0.05) por hora
 - Empezando entre 2:00 p.m. y 5:59 p.m. – diez centavos (\$0.10) por hora.
 - Empezando entre 6:00 p.m. y 10:59 p.m. – quince centavos (\$0.15) por hora.
 - Empezando entre 11:00 p.m. y 5:59 a.m. – veinte centavos (\$0.20) por hora.
- Las primas mencionadas serán adicionales a la tasa regular de pago por empleado(s) por clasificación.

Los empleados programados a cargar y descargar los camiones de transporte, que comienzan a trabajar entre 5:00 a.m. y 10:00 a.m. inclusive, se les pagará la tasa regular de pago de su clasificación.

- 4.03 DIA LABORAL MÍNIMO: Ningún empleado, ya sea temporal o regular, trabajara menos de cuatro (4) horas de un (1) día. En casos de avería de las instalaciones, la Sección 6 de este Acuerdo prevalecerá.
- 4.04 Cualquier trabajo realizado en exceso de ocho (8) horas en cualquier día o en cuarenta (40) horas en una (1) semana se pagará a razón de tiempo y medio. La Compañía deberá notificar a los empleados antes de la hora del almuerzo en el caso de que horas extras

sean necesitadas durante la semana de trabajo regular. En el caso de que la Compañía requiera que los empleados trabajen en el día festivo pagado, los empleados deberán ser notificados tres (3) días anteriores al día festivo. Todo el trabajo realizado el sábado se pagará a razón de tiempo y medio, excepto en casos de emergencia que surjan por razones de "fuerza mayor" o de un incidente imprevisto fuera del control de la Compañía que afecta a la planta o a la Unión, salvo lo calificado por la semana de cuarenta horas. Dicho trabajo de emergencia en sábado dentro de la semana de cuarenta horas se pagará a razón de la tarifa regular. No habrá ninguna reducción en las horas de los empleados con el propósito de evadir el pago de horas extras.

- 4.05 El trabajo realizado el domingo se pagará a razón de tiempo y medio. Todo el trabajo realizado en el séptimo (7º) día de trabajo consecutivo, se pagará a razón del doble de la tasa de pago.
- 4.06 Los empleados serán pagados regularmente los jueves de cada semana, a menos que surjan circunstancias inusuales fuera del control de la Compañía. En ese caso, el empleado recibirá su paga tan pronto como sea posible.
- 4.07 Los empleados deben ser pagados en incrementos de una décima parte (1/10) de una (1) hora (de seis (6) incrementos de un minuto).
- 4.08 Las horas extras pagadas a tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago del empleado serán pagadas por el trabajo realizado en exceso de treinta y dos (32) horas semanales de trabajo cuando se produce un día festivo pagado.
- 4.09 La compañía podrá establecer una semana laboral regular que incluye cuatro (4) días de trabajo de no más de diez (10) horas cada uno dentro de los cinco (5) días consecutivos, de lunes a viernes. Antes de la creación de los cuatro días de diez horas, la Compañía y el Sindicato se reunirán y llegarán a un acuerdo sobre la aplicación de las horas extras y los días festivos en lo que se refiere al cambio de cuatro días de diez horas.

ARTÍCULO 5 – DIAS FESTIVOS

- 5.01 Los siguientes serán considerados días festivos pagados, independientemente del día de la semana que estos caigan y serán pagados a razón de ocho (8) horas de pago de la tasa regular del empleado:

Día de Año Nuevo

Tres (3) Días Festivos Variables

Día del Soldado Caído (ultimo Lunes de Mayo)

Día del Trabajo

Día de Acción de Gracia

Navidad

4 de julio – Día de la Independencia

Ningún trabajo se llevará a cabo en cualquiera de los días festivos anteriormente designados.

Los empleados deben proporcionar a la gerencia un aviso de cinco (5) días hábiles antes de la fecha en que él / ella desee tomar el día festivo variable. Este día festivo se debe tomar en un día fijado de común acuerdo entre el trabajador y la Compañía.

- 5.02 Con el fin de ser elegible para recibir pago por días festivos, incluyendo el día festivo variable, cualquier nuevo empleado debe haber estado en la nómina del Empleador un mínimo de treinta (30) días anteriores al mismo y haber trabajado el número total de horas y días trabajados por la planta durante la semana del día festivo (Lunes a Viernes) a menos que expresamente sea justificado de trabajo por el Empleador.
- 5.03 En la semana de trabajo en que ocurre el día festivo, treinta y dos (32) horas constituirán una semana de trabajo. Cualquier tiempo trabajado en exceso de ocho (8) horas en cualquier día o treinta y dos (32) horas en una semana de día festivo se abonarán a razón de tiempo y medio.
- 5.04 Se estipula que todos los empleados elegibles deben trabajar la semana completa de trabajo programado en la que se produce el día festivo pagado, con exclusión del día festivo pagado en sí, a excepción, sin embargo, que si un empleado regular esta fuera del trabajo por razones de enfermedad, en buena fe, durante la semana del día festivo (para el cual la Compañía puede exigir al empleado que presente un certificado médico), o por otras razones aprobadas por la Compañía, a dicho empleado se le pagará el día festivo a razón de la tasa regular de pago conforme a lo dispuesto anteriormente.
- 5.05 Cuando un día festivo cae en sábado, la Compañía puede observar el día festivo el viernes anterior. En tal caso, los empleados trabajarán cuatro (4) días y recibirán pago por el día festivo en ese viernes. Cuando el día festivo cae en domingo, este se puede observar en el siguiente lunes.
- 5.06 A los empleados se le puede conceder hasta tres (3) horas libres el Viernes Santo para asistir a los servicios de su elección, si así lo desean.

ARTÍCULO 6 – VACACIONES

- 6.01 Todos los empleados que han trabajado para la Compañía mil quinientas (1500) horas dentro de un periodo de cincuenta y dos (52) semanas recibirán una (1) semana de vacaciones pagadas. Todos los empleados que hayan trabajado por lo menos tres (3) años recibirán dos (2) semanas de vacaciones pagadas. Los empleados que hayan trabajado para la Compañía por un periodo de ocho (8) años recibirán tres (3) semanas

de vacaciones pagadas. Los empleados que hayan trabajado para la Compañía por un periodo de quince (15) años recibirán cuatro (4) semanas de vacaciones pagadas.

- 6.02 Cualquier empleado en la nómina de la Compañía, quien, por causa ajena a su control falla en completar las mil quinientas (1500) horas dentro del periodo de cincuenta y dos (52) semanas durante el primer año de empleo debido a la limitación de trabajo semanal programado por la Compañía durante este periodo, sin embargo el empleado recibirá una parte proporcional de sus vacaciones pagadas.

En caso de enfermedad o licencia de ausentismo, donde el empleado no trabaja la semana completa, necesaria para calificar para las vacaciones, las vacaciones serán prorrateadas. El derecho de antigüedad para las vacaciones del año siguiente no será afectado.

- 6.03 Las vacaciones serán programadas de mutuo acuerdo entre la Compañía y el empleado en base a antigüedad siempre que sea razonablemente posible.

- 6.04 Si cualquier empleado elegible es despedido o voluntariamente termina su empleo antes de tomar sus vacaciones, su cheque final incluirá el pago de vacaciones prorrateadas a tu tiempo de trabajo previo a su despido o terminación en el año en curso y al cual tendría derecho si dicho empleado hubiera completado el año en curso

- 6.05 Si la Compañía instruye o está de acuerdo con el empleado que sus vacaciones pagadas pueden incluir un día festivo establecido en el Artículo 5 y este ocurre durante dicho periodo de vacaciones, entonces el empleado será pagado por el día festivo además de su pago regular de vacaciones. Si el empleado solicita o demanda tomar sus vacaciones en el momento que un día festivo mencionado en el párrafo (a) ocurre durante dicho periodo de vacaciones, la Compañía no está obligado a pagar por dicho día festivo.

- 6.06 Los dineros de vacaciones adeudados a un empleado calificado y elegible para vacaciones pagadas serán pagados en la fecha de su aniversario de empleo. Los empleados que soliciten sus vacaciones con ocho días de anticipación al día de pago recibirán su pago de vacaciones la semana anterior a sus vacaciones programadas.

- 6.07 En el caso de que haya un cambio de dueño, el nuevo propietario acreditará toda la antigüedad previa con el Empleador anterior en relación con los beneficios de vacaciones para todos aquellos empleados que siguen en el empleo del nuevo propietario.

- 6.08 No se concederá ningún pago en lugar de vacaciones. La Compañía publicará un horario de vacaciones en o antes del 1 de noviembre del año anterior para todos los empleados, otorgando a los empleados con la preferencia de mayor antigüedad para vacaciones antes del 1 de diciembre o perderán su preferencia de antigüedad para dichos períodos

de vacaciones. Cualquier cambio en el horario de vacaciones publicado debe hacerse con el consentimiento de la Compañía. A la Unión se le proporcionará el calendario final de vacaciones a más tardar el 31 de diciembre.

- 6.09 En el caso de cualquier empleado que ha sido despedido por cualquier razón y luego es recontratado por la Compañía dentro de un periodo de sesenta (60) días, dicho despido o descanso no será considerado como una ruptura en el empleo en cuanto al derecho de vacaciones se refiere en la sub-sección "A" del presente y tal empleado recibirá beneficios de vacaciones prorrateadas.

ARTÍCULO 7 – PERIODOS DE DESCANSO

- 7.01 Cada empleado deberá gozar de un período de descanso remunerado de diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas de trabajo. El período de descanso en la medida posible estará en medio de cada período de trabajo. Si un empleado completa su jornada de trabajo entre la cuarta y la sexta hora, él/ella no tendrá derecho a un segundo período de descanso pagado en ese día. Una vez que un empleado ha completado el trabajo en más de seis (6) horas, él/ella habrá ganado y se le dará un segundo periodo de diez (10) minutos de descanso pagado por ese día. Los empleados no están obligados a trabajar más de tres (3) horas continuas sin un período de descanso de diez (10) minutos.

ARTÍCULO 8 – SALUD Y BIENESTAR

- 8.01 La Compañía deberá contribuir al Fondo de Salud del Local 52, excepto como se especifica dentro del Contrato con el fin de proporcionar hospitalización, médicos, medicinas, visión y cobertura dental para los empleados elegibles. Los aumentos de contribuciones de la Compañía para mantener los beneficios serán limitados en virtud del artículo 9, "Mantenimiento de los Beneficios."
- 8.02 Un empleado elegible es aquel que está en la nómina de la Compañía en el primer día de cada mes, sin embargo cuando se contratan nuevos empleados que no son miembros de la unidad de negociación, el primer pago deberá ser en el primer día del primer mes siguiente a los primeros treinta (30) días de trabajo del empleado.
- 8.03 Todas las cuotas adeudadas se pagarán a más tardar el décimo (10°) día de cada mes.
- 8.04 La Compañía estará sujeto a lo dispuesto en el Fideicomiso de Seguros actualmente existente y a la acción de los Síndicos en la revisión y/o modificación de las disposiciones de dicho Fideicomiso en todos los asuntos, con excepción de las tasas de contribuciones que están cubiertas anteriormente.

- 8.05 La Compañía acuerda que si se hace necesario, a discreción de los fideicomisarios, tomar todas las medidas legales para cobrar la suscripción mencionada arriba durante la vigencia de este Acuerdo por cualquier motivo, los Administradores podrán cobrar a la Compañía por cualquier procedimiento legal, además de todos los montos adeudados, todos los costos involucrados en tales actos y una cantidad razonable para gastos de abogado que fije el tribunal competente.
- 8.06 La Compañía proporcionará acceso mensual a las instalaciones de la Compañía a la Unión para inscribir a los empleados. La Unión podrá ofrecer inscripción en un plan de cuidado de la salud alternativa de los mismos o mayores beneficios a la unidad de negociación, si la mayoría eligiera esa selección. 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 las plantas a través de deducciones de nómina.
- 8.07 La Compañía se compromete a cumplir y estar obligado por todos los términos y disposiciones del Contrato de Fideicomiso Fondo Fiduciario de Bienestar como ejecutado y como lo ha sido y puede ser de vez en cuando modificada.
- 8.08 Un empleado elegible con respecto al cual se le requiere contribuciones mensuales a realizar significara:
- 8.09 Cualquier empleado cubierto por este Acuerdo que fue empleado por la compañía el primer (1er) día de trabajo del mes anterior y que ha estado en la nómina de un mes completo, incluyendo el primer (1er) día hábil del mes.
- 8.10 Cualquier empleado cubierto por este acuerdo que era elegible para los beneficios del Fondo Fiduciario de Bienestar o un participante elegible dentro de los seis (6) meses anteriores a su fecha de contratación; el pago en nombre de dicho empleado será pagable en el primer (1er) día hábil del mes siguiente o coincidente con la fecha de contratación.
- 8.11 Contribuciones al Fondo Fiduciario (junto con formularios de informes suministrados por el Fondo Fiduciario para tales fines) serán presentados por la Compañía a las oficinas del Fondo Fiduciario en 920 Sur Alvarado Street, Los Angeles, CA 90006-3098 o a cualquier otro lugar diseñado por los Fiduciarios del Fondo Fiduciario.
- 8.12 Las contribuciones deberán ser hechas por el día décimo (10mo) del mes en que vencen los pagos. Los pagos no recibidos en su totalidad por el día vigésimo (20mo) del mes se considerarán delincuentes y sujetos a una cantidad igual al máximo de los intereses de las contribuciones pendientes de pago a la tasa más alta permitida por la ley, o daños liquidados de veinte por ciento (20%) del monto de la contribución. La cantidad serán exigibles y pagaderos al Fondo Fiduciario por la compañía delincente en el día inmediatamente posterior a la fecha en que la contribución o contribuciones se

convierten en delincuentes y serán adicionales a dicha contribución o contribuciones; siempre y cuando, los fideicomisarios pueden dispensar el pago de los daños liquidados, o cualquier parte del mismo, en un caso particular, previa justificado por buena causa satisfactoria a los fideicomisarios.

- 8.13 En cualquier demanda presentada por los Consejeros del Fondo Fiduciario para cobrar contribuciones, los fideicomisarios del fondo fiduciario tendrán derecho a las contribuciones pendientes de pago, intereses sobre las contribuciones pendientes de pago o de daños liquidados, lo que sea mayor; honorarios razonables de abogados; costos de la demanda; y cualquier otra reparación legal o mitigación equitativo que el tribunal estime conveniente.
- 8.14 En cuanto se reciba la solicitud de los fideicomisarios, la Compañía deberá poner a disposición dichos libros, registros e informes cuando el auditor del fideicomiso considere apropiados para determinar que la compañía ha hecho contribuciones requeridas. En el caso que los Fideicomisarios determinan que la Compañía fallo en hacer las contribuciones requeridas, los fideicomisarios pueden evaluar el costo de la auditoría a la Compañía.
- 8.15 En caso de incumplimiento por parte de la Compañía de hacer contribuciones en el momento de su vencimiento, el Fiduciario deberá tomar las medidas que consideren apropiadas. Si una empresa está delinciente en el pago de las contribuciones, la Unión podrá, después de setenta y dos (72) horas la notificación de dicha delincuencia, tomar cualquier acción legal necesaria, incluyendo el derecho a presentar una queja o el derecho de huelga para cobrar esas contribuciones, junto con los intereses o daños liquidados, no obstante, cualquier otra cláusula de este Acuerdo.

ARTÍCULO 9 – MANTENIMIENTO DE BENEFICIOS

- 9.01 Efectivo el 8 de mayo, 2021, todos los empleados que trabajan bajo los términos y condiciones de este Convenio Colectivo se les ofrecerá cobertura conocido como Plan del Local 52 H&W.
- 9.02 La Compañía se compromete a contribuir mensualmente por cada empleado elegible, hasta los montos máximos de contribución total que se detallan a continuación, al Fondo para proporcionar cobertura solo para empleados.
La contribución total mensual máxima de cobertura solo para empleados continuará siendo de \$ 570.00 a menos que el Fondo modifique lo contrario.
- 9.03 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:

Mantenimiento de Beneficios Costo Compartido	Actual	Efectivo 1/1/2023	Efectivo 1/1/2024
Porción del Empleado como un porcentaje	19%	22%	25%
Porción del la Compañía como un porcentaje	81%	78%	75%

9.04 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.

9.05 Impuestos Cadillac: Las partes acuerdan que la Compañía no estará obligada, en el 2018 o más allá, ha pagar cualquier impuesto al consumo bajo el Código de Rentas Internas Sección 40801 asociado con los términos de la cobertura proporcionada a empleados de la unidad de negociación colectiva en virtud de este acuerdo. Si fuese impuesto cualquier impuesto al consumo, las partes se reunirán antes de dicho impuesto este programado para ser impuesto para revisar las opciones que no pueden invocar dicha penalización de impuesto al consumo. En ausencia de las partes de no poder llegar a un acuerdo a tal opción, la Compañía podrá, a su sola discreción, tomar las medidas necesarias para evitar el impuesto, multa, recargo, u otros costos bajo la protección del paciente y la Ley de Asistencia Accesible u otra ley aplicable, incluyendo pero no limitado a:

9.02.1 Deduciendo la cantidad de dicho impuesto del ingreso mensual de los empleados, o

9.02.2 Ofreciendo empleados sujetos al acuerdo de la oportunidad de inscribirse en un plan de beneficios de la compañía de la cual no incurrirán ningún impuesto o sanciones en conformidad con el Código de Rentas Internas Sección 40801 e inmediatamente cesar cualquier y todas las contribuciones de la compañía al plan identificado en este CBA.

ARTÍCULO 10 – PENSION

10.01 A partir del 1 de junio de 2021, la Compañía acuerda contribuir con el Fondo Nacional de Retiro (NRF) \$145.05 por mes por cada empleado elegible. Las reglas que rigen la elegibilidad serán de conformidad con las reglas del Fondo Nacional de Jubilación. La Compañía acepta que este Acuerdo de Negociación Colectiva está cubierto por el Acuerdo Nacional de Recuperación y continuará aumentando sus contribuciones de conformidad con dicho Acuerdo.

Precios según lo previsto por el Fondo Fiduciario NRF son los siguientes:

Fecha Efectiva	Cuota por cada Empleado Elegible
6/1/2022	\$151.67
6/1/2023	\$158.58
6/1/2024	\$165.81

- 10.02 La Compañía estará sujeta a las disposiciones del Fondo Nacional de Jubilación actualmente existente y la acción de los Fideicomisarios en la revisión y / o modificación de las disposiciones de dicho Fideicomiso en todos los asuntos con la excepción de las contribuciones que se cubren anteriormente.
- 10.03 La Compañía acuerda que si es necesario, a criterio de los Fideicomisarios, tomar medidas legales para cobrar la contribución mencionada anteriormente durante el término de este Acuerdo por cualquier motivo, los Fideicomisarios pueden cobrarle a la Compañía en cualquier procedimientos, además de todos los montos adeudados en virtud del presente, todos los costos involucrados en dichos actos y un monto razonable para que los honorarios de los abogados sean fijados por el tribunal correspondiente.

ARTÍCULO 11 – VARIOS

- 11.01 A los empleados se les garantizara por lo menos cuatro (4) horas de trabajo y/o pago por día de trabajo programado a menos que el empleado se ausente voluntariamente de su trabajo.
- 11.02 La Unión no está de acuerdo con el trabajo de pago por pieza, sin embargo, en el caso de que el Empleador desee cambiar los métodos de producción mediante la implementación de un plan de incentivos, queda acordado que la Compañía deberá negociar primero con la Unión antes de introducir cualquier plan.
- 11.03 ASIGNACIONES DE TRABAJO: Todos los empleados de cualquier departamento que figuran en el presente Acuerdo tienen que realizar todas las tareas de trabajo asignadas a dicho departamento. Cualquier empleado cambiado temporalmente de una posición mayor a una de menor pago se le pagara a razón de la clasificación más alta y cualquier empleado cambiado temporalmente de una posición menor a una de clasificación más alta, se le pagara a razón de la clasificación más alta durante la duración del trabajo. El personal de servicio, regularmente asignado a trabajar en todos los departamentos, recibirán el salario establecido para la clasificación más alta del trabajo que lleven a cabo.
- 11.04 Los representantes sindicales autorizados serán permitidos visitar la planta durante las horas de trabajo con el propósito de hablar con los empleados. El representante de la Unión deberá notificar primero a la oficina de su intención de entrar en la planta antes de visitar a cualquier empleado. Estas visitas se llevarán a cabo sin causar la menor perturbación a otros empleados y a las operaciones de la planta.

Los representantes tendrán acceso, previa solicitud, a las tarjetas de tiempo, cheques y registros individuales que pertenecen al trabajo realizado por cualquier miembro de la Unión que tenga una queja.

11.05 LESIONES INDUSTRIALES: Cada empleado debe notificar inmediatamente a su supervisor después de sufrir un accidente laboral. Si el médico le ordena al empleado que no trabaje el resto del día, el empleado deberá ser pagado por el resto de su turno de trabajo.

11.06 Todos los empleados lesionados en el trabajo serán reintegrados a sus respectivas clasificaciones de trabajo después de ser dados de alta por el médico certificando que ellos están físicamente capaces de reanudar su trabajo.

Los empleados que están fuera del trabajo debido a un accidente de trabajo tendrán que llevar a cabo tareas ligeras que son compatibles con las restricciones médicas. Los empleados que realizan tareas ligeras serán compensados a razón de la tasa de la tarea asignada. Esta disposición no afecta en nada a cualquier otro derecho a indemnización en virtud de leyes de compensación laboral aplicables. Cuando el empleado regrese a sus tareas regulares después de sus tareas de trabajo liviano, se le restaurará la anterior tasa de pago del empleado.

11.07 COMITÉ DE CLASIFICACION: Se establecerá un Comité de Clasificación. La obligación del Comité de Clasificación será el investigar y clasificar las ocupaciones y clasificaciones salariales que no han sido clasificadas hasta el momento del presente Acuerdo. Dicho Comité estará compuesto de dos (2) representantes, uno (1) por parte de la Compañía y uno (1) por parte de la Unión.

Cada vez que un nuevo tipo de clasificación y sueldo es solicitado, por escrito por la Unión, el Comité se reunirá dentro de diez (10) días. Las conclusiones de dicho Comité de Clasificación deberán ser completadas dentro de treinta (30) días a partir de dicha solicitud o dicha petición será tratada como una queja de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 16 del mismo.

11.08 La Compañía se compromete a proporcionar a los empleados con el balance de sus créditos de licencia por enfermedad en su talón de pago semanal.

11.09 La Administración se compromete a mantener un programa de seguridad industrial.

11.10 CIERRES: En caso de cierre involuntario de una planta o de un departamento, si la Compañía ordena a los empleados a esperar dentro del local, a dichos empleados se les pagará su salario normal durante dicho tiempo de espera. En el día de dicho cierre involuntario, los empleados pueden trabajar después de la hora normal de salida, si es necesario, para terminar la jornada de trabajo, si está de acuerdo con las leyes estatales aplicables. Por el contrario, si a los empleados se les ordena irse a sus casas y regresar más tarde y ellos no se presentan, pueden ser despedidos.

Durante la semana del cierre, si los empleados son enviados a casa, y el Sábado siguiente al cierre involuntario de la planta o departamento sujeto a dicho cierre entra

en funcionamiento, a los empleados que trabajan en él se les pagará tiempo y medio (1 ½) su tasa regular de pago, con excepción de aquellos que no regresaron a trabajar en el día de cierre, quienes recibirán pago regular solamente.

- 11.11 ADVERTENCIA: La advertencia se emitirá por escrito, con copia a la Unión. Una copia de todas las notificaciones de advertencia se enviará a la Unión, a través de correo electrónico, correo certificado o correo de entrega inmediata confirmada, dentro de los catorce (14) días calendarios a partir de dicha emisión. Una vez que hayan pasado doce (12) meses desde la fecha de emisión de la advertencia, sin ninguna otra violación, dicha advertencia se considerará nula y sin efecto. A menos que dicha advertencia se haya emitido como resultado de la política de asistencia.
- 11.12 NORMAS: La Unión reconoce que mantener empleo a gran escala con salarios justos, solo puede continuar mientras exista un alto nivel de productividad dentro de las operaciones de La Compañía. Las partes acuerdan que este resultado depende del logro de una alta calidad de rendimiento y eficiencia de los empleados y la Unión se compromete a animar a sus miembros para lograr este objetivo. El aumento de la productividad se puede lograr mediante la reducción de daños, el buen cuidado de herramientas y equipos, reduciendo al mínimo cantidad de tiempo perdido, el uso cuidadoso y económico de los suministros y, en general, una actitud positiva de cada empleado. La eficiencia de la producción requiere esfuerzos de cooperación en la búsqueda de maneras fáciles, mejores y más rápidas de realizar las operaciones y la pronta aceptación de las bases de productividad debido a las mejoras en las operaciones o métodos.

Las partes reconocen y aceptan las normas establecidas para los empleados amparados por esta unidad de negociación. En caso de que la Compañía determine la necesidad de establecer normas que actualmente no existen o ajustar o modificar cualquiera de las normas establecidas, la Compañía 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, la Compañía tiene derecho a aplicar cualquier norma nueva, ajustada o modificada a la finalización del plazo de notificación antes mencionado. Las partes acuerdan que la Compañía 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.

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 de la Compañía. En caso de que los resultados sean diferentes a los de los ingenieros de la

Compañía, en presencia de los respectivos representantes del Sindicato y la Compañía, 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.

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.

- 11.13. La Compañía y el Sindicato acuerdan que el presente Acuerdo y el Acuerdo inmediatamente anterior se han negociado y están destinadas expresamente a renunciar a todas las disposiciones de la Ordenanza de Salario Digno de la Ciudad de Oakland (por el capítulo 2.28.160 de esa ordenanza), de la Ordenanza de Salario Digno de Berkeley (por Sección 13.27.070 de la ordenanza), la ciudad de San Francisco ordenanza de Compensación Mínima (según la Sección 12: P.10 de esa ordenanza), la Ciudad de San Francisco la Ordenanza de Responsabilidad del Cuidado de Salud (por Capítulo 12Q.8 de esa ordenanza), La Ordenanza de Salario Digno de Hayward (por la Sección 2-14.070 de esa ordenanza), la Ordenanza de Salario Vital de Richmond (por la Sección 2.60.050 de esa ordenanza), la Ordenanza de Salario Vital de Sonoma (por la Sección 2.70.080 de esa ordenanza), la Póliza de Salario Vital de San José (por Sección IV de esa póliza) La Ordenanza de Salario Vital de Watsonville (por Sección 2-5.04 de esa Ordenanza), La Iniciativa de Aumento de Salario Mínimo de la Ciudad de Oakland, Código Municipal, Capítulo 5.92 (por la Sección 5.92.050(B) de ese capítulo), y cualquier otra ordenanza de efecto similar que existe o puede ser promulgado o enmendado. La Compañía y la Unión tienen la intención con este Acuerdo de renunciar a todas las disposiciones de dichas ordenanzas; en el caso de un nuevo estatuto, ley o reglamento ("ley"), de efecto similar sea promulgado, una ley existente se modifica para que sea de otra manera aplicable al trabajo realizado por los miembros de la unidad de negociación, o una ley de otra manera aplicable a tal trabajo fue inadvertidamente omitido del presente artículo, la compañía y el Sindicato acuerdan reunirse y consultar y llegar a un acuerdo para garantizar que este Acuerdo refleje esa intención.
- 11.14 La Compañía cumplirá con las leyes de la Ciudad, Condado, Estado y Federales en materia de Salarios, Beneficios y Condiciones de Trabajo, que no son renunciables, tal como se identifican en la (s) ley (es) respectiva (s). Sin embargo, esta sección en sí

misma, se considerará una exención completa y completa en la máxima medida permitida, en la que dicha exención está prevista dentro de la ley(es).

ARTÍCULO 12 – SALARIOS

- 12.01 A todos los empleados cubiertos por este Acuerdo no se les pagarán menos de la escala de salarios que se muestran en el Anexo "A" adjunto al presente documento y del que forma parte.
- 12.02 A ningún empleado se le reducirá su tasa actual de salario o se le cambiaran las condiciones de trabajo, de las que disfrutaron bajo el Acuerdo anterior, por razones o motivos de la ejecución de este Acuerdo.

ARTÍCULO 13 – NO DISCRIMINACION

- 13.01 Las partes de este Acuerdo acuerdan que no habrá discriminación contra ningún empleado o cualquier solicitante de empleo por motivos de raza, color, religión, sexo, edad u origen nacional, la era de Vietnam estado de veterano, discapacidad o cualquier otra clase protegida por el estado o ley o reglamento federal. Esta obligación de no discriminar incluye, pero no se limita a, la contratación, la colocación, la actualización, la transferencia o el descenso de categoría, la contratación, publicidad o solicitud de empleo, tasas de pago u otras formas de compensación, la selección para entrenamientos, descansos o terminación.
- 13.02 La compañía y la Unión reconocen su obligación de negociar sobre acomodaciones en los salarios, horas y condiciones de trabajo propuesto para mantener la no-discriminación en el empleo, pero que son consistentes con los términos y condiciones establecidos en este Convenio del Contrato Colectivo.

ARTÍCULO 14 – SEMANA DE TRABAJO GARANTIZADA

- 14.01 Cuando la semana de trabajo, programada por la Compañía, es de sólo treinta y dos (32) horas, la Compañía deberá programar días de seis (6) o siete (7) horas para completar las treinta y dos (32) horas garantizadas. La Compañía puede programar cuatro (4) días consecutivos de ocho (8) horas diarias para cumplir con esta garantía.

ARTÍCULO 15 – RESPONSABILIDAD DE LA GERENCIA

- 15.01 Sujeto solamente a las limitaciones específicas establecidas en presente Acuerdo, o cualquier otro suplemento por escrito adjunto al presente, la Unión reconoce que la Compañía tiene el derecho exclusivo de manejar este negocio y para dirigir la fuerza laboral y llevar a cabo sus operaciones de una manera segura y eficaz.

ARTÍCULO 16 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

16.01 Las partes acuerdan que todas las reclamaciones y disputas que surjan bajo los términos de este Acuerdo se resolverán de conformidad con los procedimientos descritos a continuación en este Artículo. Cualquier queja o disputa entre la Compañía y el Sindicato o un empleado o empleados, que surja bajo, fuera de, o en relación o relacionada con la aplicación o interpretación de un Artículo o un párrafo (s) específico de este Acuerdo se tomará de acuerdo a los siguientes pasos:

Paso 1. El empleado agraviado (y, a solicitud del empleado, su delegado sindical) deberá discutir el asunto oralmente con el supervisor inmediato del empleado dentro de catorce (14) días laborables desde el momento en que ocurrió la acción o dentro de los catorce (14) días laborables a partir de la fecha en que el agraviado debió haber conocido razonablemente el agravio, y si el agravio no fue resuelto satisfactoriamente, entonces;

Paso 2. Dentro de los catorce (14) días laborables posteriores a la reunión del Paso 1, la queja se reducirá a por escrito y luego se tomará entre el representante debidamente autorizado designado por el Sindicato y el Gerente General del Centro de Mercado, quien responderá el reclamo por escrito. Si la queja no es resuelta satisfactoriamente, o si la Compañía falla a dar una respuesta por escrito a la queja dentro de los catorce (14) días laborables de la reunión del Paso 2 con respecto al problema, entonces, el sindicato puede apelar la queja al Paso 3 dentro de catorce (14) días laborables de la reunión del Paso 2.

16.02 Las quejas apeladas al Paso 3 y reducidas por escrito deberán incluir toda la información siguiente:

- A) Una declaración de la queja y los hechos en los que se basa.
- B) El remedio o la corrección solicitada
- C) El artículo(s) y los párrafos del Acuerdo que se alega han sido violados.
- D) La(s) firma(s) del empleado(s) agraviado(s) y la firma de la persona designada por el Sindicato que presenta la queja.
- E) El Director del Sindicato y el Director de Relaciones Laborales de la Compañía deberán revisar el agravio e intentar resolver el agravio dentro de los catorce (14) días laborables.

16.03 Opción de mediación: si una queja formal no se resuelve después de que se hayan completado los procedimientos en el Paso 3, las partes, de mutuo acuerdo, pueden remitir el asunto a una mediación FMCS no vinculante. Las audiencias de mediación se llevarán a cabo dentro de 30 días calendario posteriores al acuerdo mutuo para utilizar la opción de mediación. La audiencia de mediación deberá contar con la presencia de al

menos un (1) representante de la Compañía y al menos un (1) representante sindical más el comisionado del FMCS que actuará como presidente y mediará la disputa para que las partes lleguen a un acuerdo.

En el caso de que un reclamo que haya sido mediado posteriormente vaya a arbitraje, ninguna persona que sirva como mediador entre las partes puede actuar como árbitro. Nada de lo dicho o hecho por el mediador puede ser referido en el arbitraje. Nada de lo dicho o hecho por cualquiera de las partes por primera vez en la audiencia de mediación puede ser utilizado en su contra en el arbitraje.

16.04 Arbitraje: En caso de que las partes no acuerden cómo se debe ajustar el reclamo o la disputa, y se ha solicitado el arbitraje, las partes solicitarán al Servicio Federal de Mediación y Conciliación que proporcione un panel de siete (7) árbitros que son miembros de la Academia Nacional de Árbitros, de los cuales las partes seleccionarán al árbitro eliminando alternativamente cada nombre. El primero en eliminar se determinará mediante un lanzamiento de una moneda. El árbitro que quede después de que se hayan eliminado seis (6) nombres será designado como árbitro.

Al ser concedido, el árbitro considerará y decidirá solo el(los) asunto(s) particular(es) y no tendrá autoridad para agregar, restar, modificar o de ninguna manera alterar este Acuerdo o cualquier enmienda al mismo. La adjudicación del Árbitro así realizada será definitiva y vinculante para todas las partes interesadas.

Los gastos y los honorarios del árbitro y el lugar acordado para la audiencia serán compartidos equitativamente por las partes. Los gastos y honorarios de cada parte para sus testigos y presentación serán asumidos por cada parte, individualmente. Si cualquiera de las partes desea un reportero judicial, deberá asumir el costo total a menos que la parte contraria acepte participar en el uso de los servicios del periodista judicial.

16.05 Todos los plazos establecidos en este documento pueden extenderse de común acuerdo por escrito.

ARTÍCULO 17 – ARBITRAJE

17.01 El árbitro podrá, salvo que sus poderes sean limitados a continuación o por el acuerdo sometido, tomar una decisión en los casos de presunta violación los derechos expresamente reconocidos en el presente Acuerdo o acuerdos complementarios adjunto al presente, si los hay.

17.02 Las limitaciones a los poderes del árbitro son las siguientes:

A. No tendrá ningún poder para añadir o quitar o modificar cualquiera de las disposiciones de este u otros acuerdos suplementarios, si los hubiera.

- B. No tendrá facultad para establecer escalas salariales o cambiar cualquier salario, salvo lo dispuesto en el artículo 11 G.
- C. Él no tendrá facultad de sustituir su criterio la Compañía en donde a la Compañía Empleador se le da completo criterio en el presente Acuerdo o los acuerdos complementarios, excepto cuando se encuentra con un despido disciplinario o despido que resulta del juicio arbitrario de la Compañía para fijar el alcance del castigo, entonces el podrá hacer las modificaciones pertinentes al castigo.

17.03 Las partes acuerdan que el árbitro no tendrá facultad y ni jurisdicción para basar su decisión en ninguna supuesta práctica o entendimiento oral, que no está incorporado por escrito.

17.04 Cuando cualquiera de las partes desea ir a arbitraje y la otra pretende que el asunto no está sujeto a las disposiciones de arbitraje de este Acuerdo, el asunto en cuestión de arbitraje primero deberá ser decidido por un tribunal de jurisdicción competente.

ARTÍCULO 18. – NO HUELGA/NO BLOQUEO

18.1 No habrá huelgas, bloqueos, paros laborales, o reducción de trabajo. La Unión se compromete a apoyar plenamente al Empleador en el mantenimiento de las operaciones. Si los bloqueos son ocasionados por personas u organizaciones que no pertenezcan a la Unión, los empleados no podrán negarse a cruzar tal bloqueo, a menos que el bloqueo haya sido oficialmente y específicamente aprobado por el Consejo Ejecutivo del Local 75 y la Junta Directiva de WSRJB.

ARTÍCULO 19. – OTROS ACUERDOS

19.01 Las partes reconocen que durante las negociaciones que dieron lugar a este Acuerdo, cada una tenía el derecho ilimitado y la oportunidad de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o asunto que no haya sido suprimido por la ley de negociación colectiva y los acuerdos y entendimientos a los que llegaron las partes, después de la ejecución de los derechos asentados en este Acuerdo.

ARTÍCULO 20. – ESCALA SALARIAL PARA APRENDICES (PRINCIPIANTES)

20.01 APRENDICES: Se harán los siguientes arreglos para los aprendices. Los aprendices son empleados que no tienen previa experiencia en lavandería.

ARTÍCULO 21. – DELEGADOS SINDICALES

- 21.01 Ningún delegado sindical deberá ser objeto de discriminación a causa de su actividad sindical. Cualquier controversia derivada del mismo será resuelta de conformidad a los procedimientos queja y arbitraje en este Acuerdo.
- 21.02 La Compañía proporcionará a todos los miembros de la unidad de negociación recién contratados para asistir a una orientación del Sindicato y revisión de beneficios en el tiempo y las instalaciones de la Compañía por no más de veinte (20) minutos, dentro de las dos (2) semanas de la fecha de contratación del (los) empleado (s).
- 21.03 Dichas orientaciones se programarán en consulta con el Representante del Sindicato y Delegado.

ARTÍCULO 22. – DURACION DEL EMPLEO

- 22.01 En los despidos y llamados de trabajo la duración del empleo de cualquier empleado de por lo menos un año de servicio se tendrá en cuenta siempre que sea posible. Se entiende que el empleado retenido deberá tener la habilidad y la capacidad para hacer el trabajo. Lo mismo aplica en las oportunidades de promoción.
- 22.02 Durante los primeros noventa (90) días de trabajo, un empleado recién contratado (30 días para que los miembros activos y actuales del 75 Local) deberá estar a prueba y puede ser despedido a discreción del Empleador. Este despido no estará sujeto a los procedimientos de quejas y arbitraje contenidos en los Artículos 16 y 17 del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 23. – PERMISOS DE AUSENCIAS

- 23.01 LICENCIA MILITAR: La Compañía cumplirá con los términos de la Ley Universal de Instrucción Militar y Servicio con referencia a todas las disposiciones encargadas de la reconstrucción laboral de las personas que ingresan al servicio militar. Estas disposiciones serán consideradas como una obligación contractual bajo los términos de este Acuerdo.
- 23.02 ASUNTOS SINDICALES: A un empleado se le dará tiempo libre sin goce de sueldo con el propósito de asistir a las negociaciones del Acuerdo de negociación colectiva, arbitrajes, audiencias del NLRB, reuniones de la Compañía y la Unión, Convenciones de la Unión y la organización sindical de otros de los lugares además de Aramark. Cualquiera la Compañía o que solicite dicha licencia deberá informar previamente a la Compañía con por lo menos tres (3) días de anticipación. La Compañía tendrá derecho a limitar razonablemente la cantidad de empleados ausentes en un momento dado para

asuntos de la Unión a fin de que dichas ausencias no interfieran injustificadamente con las operaciones de la Compañía.

- 23.03 ENDERMEDAD O DISCAPACIDAD NO RELACIONADA CON EL TRABAJO: Un empleado tendrá derecho a una licencia sin goce de sueldo durante un máximo de seis (6) meses en caso de una enfermedad no relacionada con el trabajo. El historial de servicio continuo del empleado con la Compañía no podrá ser roto por razón de dicha licencia.
- 23.04 DISCAPACIDAD RELACIONADA CON EL TRABAJO: La Compañía se encargará de todos los permisos de ausencia debido a discapacidad relacionada con el trabajo de conformidad con todas las leyes de California.
- 23.05 PRUEBA DE DISCAPACIDAD FÍSICA: La Compañía podrá pedir a cualquier empleado que presente pruebas de la discapacidad física con el fin de obtener una licencia de acuerdo a los párrafos C y D de este Acuerdo. La Compañía también puede requerir una certificación médica, que diga que el empleado es capaz de llevar a cabo plenamente sus funciones de trabajo al regresar al mismo después de la licencia otorgada de conformidad con los párrafos C y D de este Acuerdo.
- 23.06 Ley Familiar y Escolar de California: La Compañía permitirá a los padres, abuelos y tutores a ausentarse del trabajo para participar en las actividades escolares de en sus hijos, o en las actividades de las guarderías de los niños. El empleado puede tomar cuarenta (40) horas por año con un máximo de ocho (8) horas en cualquier mes.
- 23.07 OTRAS AUSENCIAS: Cualquier otras ausencias distintas a las especificadas en esta sección, solo serán concedidas con previo permiso y a discreción de la Compañía.
- 23.08 NOTIFICACIÓN DEL EMPLEADO PARA TOMAR LICENCIAS: El empleado tendrá la obligación de notificar de inmediato a la Compañía la necesidad de tomar una licencia de cualquiera de las secciones anteriores e informar a la Compañía la duración probable de la ausencia.
- 23.09 NOTIFICACIÓN DEL EMPLEADO DE REGRESO AL TRABAJO: Cualquier empleado que regresa de una licencia aprobada deberá proporcionar a la Compañía con al menos una (1) semana de anticipación a la fecha de su regreso al trabajo. El empleado tendrá derecho a volver a trabajar al inicio del turno el lunes siguiente a la notificación.

ARTÍCULO 24. – VENTA O TRASPASO DE LA COMPAÑÍA

- 24.01 En el caso de que la Compañía venda o transfiera parte de su negocio a otra planta y a algunos de los empleados de la Compañía anterior se les solicita, por cualquiera de las Compañías, ser transferidos, el empleado conservará sus derechos de antigüedad de

sobre sus vacaciones acumuladas. Esta disposición se aplica únicamente a la venta o transferencia en donde ambos Compañías están dentro de la jurisdicción del Local 75 y además dispone que la transferencia de dichos empleados sea realizada en un plazo de treinta días (30) inmediatamente después de la venta o transferencia.

24.02 En el caso de venta, la Compañía que vende, se compromete a notificar a la Unión tan pronto como sea posible después que la venta ha sido consumada.

ARTÍCULO 25. – PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD

25.01 Todos los empleados regulares ganarán seis (6) días de permiso por enfermedad pagados, al año. El permiso por enfermedad se acumulara a razón de la mitad (½) de un día por mes. Sin embargo, ningún empleado tendrá derecho a pedir permiso por enfermedad pagada hasta que él o ella haya completado, por lo menos un (1) año de servicio con la Compañía.

25.02 Los permisos por enfermedad puede acumularse hasta un máximo de veinte (20) días.

25.03 Los permisos por enfermedad se abonará de la siguiente manera:

- A. Si un empleado elegible está enfermo por un período de dos (2) días y proporciona un certificado médico o una notificación oficial de elegibilidad para obtener beneficios del Seguro Estatal de Incapacidad, el pago por enfermedad empezara a partir del tercer día de enfermedad. Esta disposición no se interpretará como una limitación de elegibilidad para los beneficios en el presente Acuerdo a los empleados elegibles para obtener beneficios del Seguro Estatal de Incapacidad.
- B. Si el empleado disfruta de las prestaciones del Seguro Estatal de Incapacidad, la Compañía pagara la diferencia entre el pago de Discapacidad del Estado y el salario diario regular del empleado hasta que se agoten los créditos de licencia por enfermedad del empleado.
- C. Si el empleado es hospitalizado, los beneficios de licencia por enfermedad se pagarán a partir del primer día de dicha internación, renunciando a los dos (2) días habituales requeridos indicados anteriormente.
- D. Las licencias sujetas a la Ley de Licencia Medica Familiar de 1993 deberán efectuarse de acuerdo con las guías establecidas por la Compañía de conformidad con la ley.

- E. Los empleados que hayan acumulado veinte (20) días de licencia por enfermedad serán elegibles para pago por días de enfermedad desde el primer día de enfermedad hasta dos (2) días por cada año.

ARTÍCULO 26. – REGISTROS

- 26.01 Los empleados no estarán obligados a mantener sus propios registros de producción.

ARTÍCULO 27. – JEFE DE DEPARTAMENTO

- 26.02 Ningún empleado será considerado como jefe de departamento a menos que sea elegido por la Compañía.

ARTÍCULO 28 – ANTIGÜEDAD

- 28.01 La antigüedad es el tiempo de servicio de un empleado desde la fecha más reciente de su contratación con la Compañía. Los empleados no obtendrán antigüedad hasta completar ciento veinte (120) días de empleo. Al término de los ciento veinte (120) días de empleo, la fecha de antigüedad del trabajador será la fecha de inicio de su contratación. La Compañía y la Unión reconocen que la antigüedad se aplicara, tal como se indica en la Sección B. un empleado no podrá tener acceso al procedimiento de queja bajo los términos de este Acuerdo hasta que alcance su antigüedad.

- 28.02 En el caso de despidos por falta de trabajo, cuando un empleado despedido es recontratado, para las promociones y provisiones para llenar vacantes permanentes se considerarán los siguientes factores:

- A. Capacidad para realizar el trabajo;
- B. Aptitud física;
- C. Duración del servicio.

Si entre dos (2) empleados, los factores 1. Y 2. arriba mencionados, son relativamente iguales, el factor 3 gobernara.

- 28.03 Todas las vacantes permanentes serán publicadas en un lugar accesible para todos los empleados. La publicación se hará por lo menos por dos (2) días y la Compañía se basará en la publicación para contratar hasta sesenta (60) días.

- 28.04 La antigüedad se dará por terminada por cualquiera de las siguientes causas:

- A. Renuncia;
- B. Despido por causa justa;
- C. Desempleo por razones de enfermedad no relacionada con el trabajo por más de seis (6) meses;
- D. Un empleado que se ausenta por enfermedad o accidente industrial mantendrá su antigüedad anterior y será elegible para volver a ser contratado de conformidad con las Leyes Estatales y Federales;
- E. No reportarse a trabajar, después de un despido, dentro de dos (2) días de haber recibido notificación por correo con acuse de recibo certificado, a su última dirección.
- F. Despido de más de seis (6) meses para los empleados con menos de (5) cinco años de antigüedad dentro de la unidad de negociación. O despido de más de doce (12) meses para los empleados con más de cinco (5) años de antigüedad en la unidad de negociación.
- G. Un empleado que se ausenta del trabajo por tres (3) días consecutivos sin notificar al Empleador, a menos que el empleado no pueda notificar porque él/ella está incapacitado por una emergencia médica.

28.05 La antigüedad será el factor que decida, cuando hay más de un empleado que solicita una semana de vacaciones.

ARTÍCULO 29 – SALUD Y SEGURIDAD

29.01 Generalidades - La Compañía adoptará las disposiciones pertinentes para garantizar la seguridad y la salud de sus empleados durante sus horas de trabajo. La Unión se compromete a cooperar con la Compañía para asegurar que todos los supervisores y los asociados cumplen con las normas razonables, reglamentos y prácticas que sean necesarias para proporcionar condiciones de trabajo seguras, higiénicas y saludables.

Tanto La Unión como la Compañía reconocen que existen obligaciones específicas bajo las normas o pautas federales, estatales y locales, que incluyen las dirigidas a la comunicación de riesgos, bloqueo y agentes patógenos transmitidos por la sangre. Los empleados deben recibir información relacionada sobre seguridad y salud.

29.02 Equipo de Protección - La Compañía pondrá a disposición equipo de protección personal adecuado, sin costo para el trabajador, salvo en situaciones de daño intencional o negligencia.

29.03 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 tomara 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 las carga de trabajo y periodos de descanso, y tendrá en cuenta las recomendaciones formuladas por el Comité de Seguridad y Salud.

29.04 Programas Ergonómicos – La Compañía establecerá un programa ergonómico en un intento de prevenir lesiones de la espalda y hombros y trastornos por movimientos repetitivos.

29.05 Higiene – Los baños tendrán iluminación apropiada, espejos 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.

29.06 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 limitara) 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. La Compañía reparará o remplazará el equipo de protección personal que sea necesario para mantener su eficacia, sin costo alguno para el trabajador, salvo en los casos de daño intencional o negligencia. Los guantes desechables (de un solo uso), como guantes quirúrgicos o de examen, se remplazaran tan pronto como sea posible si estos están contaminados o tan pronto como sea posible si se rompen, se perforan o cuando su capacidad de funcionar como una barrera se ve comprometida.

Emergencia Pública Declarada 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.

B. Vacunas – La Compañía ofrecerá la serie de vacunas contra la Hepatitis B a todos los empleados con potencial de exposición en el trabajo de conformidad a los procedimientos de la Compañía.

29.07 Comité de Seguridad – La Compañía y La Unión cooperaran en el establecimiento de un “Comité de Seguridad de Equipo”. La Unión podrá participar en la selección de los miembros, si así lo desea.

29.08 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 llevaran a cabo a intervalos que cumplan con las leyes y reglamentos.

ARTÍCULO 30 – PERMISO DE AUSENCIA POR FUNERAL

30.01 Cada empleado tendrá derecho a un máximo de tres (3) días de ausencia con el propósito de asistir al funeral de un familiar cercano. Miembros cercanos de familia incluyen madre, padre, cónyuge, pareja, hijos, hijos adoptivos, hermana, hermano, abuelos, suegra, suegro y nietos. Empleado (s) pueden utilizar un máximo de tres (3) días de vacaciones ganados o días de fiesta flotantes para asistir al funeral de su madrastra o padrastro.

30.02 Después de un año de trabajo, los empleados que notifiquen a la Compañía por lo menos un día antes de tomar la licencia por funeral, y que también presentan prueba de la asistencia al funeral, recibirán ocho (8) horas de pago a razón de su tasa regular de pago por hasta tres (3) días de licencia por funeral. La Compañía podrá otorgar hasta dos (2) días adicionales de licencia sin sueldo, a petición del empleado.

ARTÍCULO 31 – DIVERSIDAD ETNICA Y ASUNTOS CULTURALES

31.01 Las partes reconocen que muchos trabajadores recientemente inmigrados trabajan para la Compañía, y son un elemento vital para el éxito de la Compañía. Aunque el inglés es el idioma del lugar de trabajo, el Empleador reconoce el derecho de los empleados a utilizar el idioma de su elección para hablar entre ellos.

31.02 La Compañía se compromete a mejorar su capacidad para comunicarse con los empleados que no hablan inglés. Para ello, la Compañía acuerda: Que, en un plazo de tiempo razonable, proporcionara materiales de entrenamiento, anuncios de programas y comunicaciones hasta donde sea práctico, en el idioma principal de sus empleados.

31.03 La Compañía se compromete a cooperar con la Unión en el desarrollo y administración de un programa para aprender inglés. El programa incorporará material que ayudará a los empleados a cumplir con los requisitos de prueba de ciudadanía, así como material

para ayudar con los términos y condiciones relacionados con el trabajo. Este se llevará a cabo en las instalaciones de la Compañía, siempre y cuando haya una participación adecuada.

- 31.04 En caso de dificultad para la comunicación con un empleado en particular, previa solicitud del empleado, la Compañía proporcionará un traductor para facilitar la comunicación. La Compañía no está obligada a contratar los servicios de un traductor comercial.

ARTÍCULO 32 – PROTECCION DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

- 32.01 Despido o suspensión de empleados basados en información sobre su estado inmigración y/o ciudadanía.

- A. En el caso de que la Compañía sea obligado 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 él/ella pueda ser reintegrado al trabajo después de la presentación de la documentación y la información que establece su derecho a ser empleado por la Compañía; y siempre y cuando este párrafo este sujeto a las condiciones de antigüedad, despido o llamados a trabajar de este Acuerdo.
- B. A su reincorporación, a cualquier empleado se le concederá la antigüedad que él tenía en el momento de su suspensión y/o despido.

- 32.02 En caso de que la Compañía sea servido con una boleta de búsqueda o detención, debidamente ejecutada, el Empleador 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.

- 32.03 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 de los Estados Unidos o cualquier otra entidad del gobierno con respecto a la inmigración o ciudadanía del empleado o miembro de su familia inmediata.

- 32.04 A. 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;
- B. 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;
- C. Si un empleado solicita que la Compañía cambie sus registros con respecto a su nombre o número de seguro social y la Compañía puede hacerlo legalmente, así lo hará, y tal cambio no perjudicará la antigüedad del empleado o cualquier otros derechos bajo este Acuerdo;
- D. 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, la Compañía, tan pronto como sea posible, deberá llamar por teléfono a las oficinas de la Unión para notificar el hecho.

ARTÍCULO 33 – RESPETO Y DIGNIDAD

33.01 La Compañía y La Unión acuerdan en 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 a los empleados y de los empleados a los gerentes o supervisores no serán tolerados. La disciplina de los empleados no debe ser administrada en presencia de otros empleados de la unidad de negociación, salvo en los casos (i) en que el empleado solicita un testigo o representante de la Unión o (ii) cuando sea necesario para proteger la seguridad personal o la propiedad inmediata de los empleados o la Compañía o (iii) cuando otro empleado está presente para efectos de traducción con el permiso de la persona que recibe la disciplina. La disciplina será administrada de una manera profesional. Todos los actos de indisciplina serán objetos al procedimiento de queja y arbitraje.

ARTÍCULO 34 – DONACIONES DE LOS EMPLEADOS

34.01 La Compañía deducirá y transmitirá al tesorero del Comité de Acción Política de Workers United, 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 mas tardar en el vigésimo (20°) día del mes siguiente e

irán acompañadas de una lista de nombres de aquellos empleados a quienes se les hicieron las deducciones y la cantidad deducida a cada empleado.

34.02 La Compañía se compromete a proporcionar deducciones voluntarias de la nomina de pago y servicio de depósito directo a todos los afiliados que participan en los bancos cooperativos de la Junta Regional Directiva de los Estados Occidentales que acepten depósito directo.

34.03 La Unión se compromete a indemnizar y mantener libre a la Compañía de cualquier y todo reclamo, demandas u otras formas de responsabilidades que se deriven de la deducción del dinero del salario de un empleado. La Unión asume toda la responsabilidad por la disposición del dinero deducido una vez que estos hayan sido entregados a La Unión.

ARTÍCULO 35 – TERMINOS DEL CONTRATO

35.01 Este Acuerdo entrara en efecto el 8 de mayo 2021, y continuara en plena vigencia en todos sus términos hasta e incluyendo el 10 de mayo 2024 y se considerara renovado de allí en adelante año tras año a menos que cualquiera de las partes presenten por escrito su deseo de modificar, enmendar o terminar este Acuerdo. Dicho aviso deberá presentarse por lo menos sesenta (60) días antes de 10 de mayo, 2024. Si no se da tal aviso, el presente Acuerdo también será firme como renovado para el año siguiente.

35.02 Si las negociaciones comenzarán a enmendar o modificar el presente Acuerdo, todo el Acuerdo se extenderá y permanecer en plena vigencia y efecto durante el período de tales negociaciones, hasta el momento en que se firme un nuevo acuerdo. Cualquier monto negociado en el período transcurrido se pagará de forma retroactiva. Cualquiera de las partes podrá dar por terminado la extensión de este Acuerdo dentro de treinta (30) días calendario, por escrito.

EN FE DE LO CUAL, las partes aquí presentes suscriben este Acuerdo en el día y año anteriormente escrito.

ARAMARK Uniform Services
Plant 517 Concord, CA

WSRJB, Local 75

Chuck Kellogg
Director de Relaciones Laborales

Maria Rivera
Gerente Regional

Fecha: _____

Fecha: _____

ANEXO "A"

TASAS DE SALARIOS

<u>Clasificación</u>	Efectivo 5/8/2021	Efectivo 1/01/2022	Efectivo 5/7/2022	Efectivo 5/6/2023
Aumento al salario mas alto	\$0.40	\$0.44	\$0.40	\$0.30
Jefe Marcador/Distribuidor	\$14.85	\$15.29	\$15.69	\$15.99
Marcador & Distribuidor	\$14.74	\$15.18	\$15.58	\$15.88
Sorteador, Contador de Ropa sucia	\$14.61	\$15.05	\$15.45	\$15.75
Descargador	\$14.56	\$15.00	\$15.40	\$15.70

Todos los aumentos salariales serán para todos.

Todos los empleados recibirán la siguiente compensación no acumulativa en base a sus años de servicio:

Más de cinco (5) años de empleo continuo:	\$0.15 por hora.
Más de diez (10) años de empleo continuo:	\$0.20 por hora.
Más de quince (15) años de empleo continuo:	\$0.25 por hora.
Más de veinte (20) años de empleo continuo:	\$0.30 por hora.