

ACUERDO

Entre

**ARAMARK UNIFORM & CAREER APPAREL, LLC
CLEANROOM 513**

Y

**LOCAL UNION 52
WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD**

Cubriendo el Periodo:

Desde el 1 de Agosto 2020 hasta e incluyendo el 28 de Julio 2023

EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES UNA TRADUCCION DEL INGLES AL ESPAÑOL, CON EL FIN DE QUE LOS EMPLEADOS CUBIERTOS POR LA NEGOCIACION COLECTIVA TENGAN ACCESO A SUS CLAUSULAS. SIN EMBARGO, PARA EFECTOS DE SU INTERPRETACION LEGAL EXACTA Y EN CASO DE DESAVENENCIAS INTERPRETATIVAS, DEBERA RECURRIRSE DIRECTAMENTE AL ORIGINAL EN INGLES.

TABLA DE CONTENIDO

ACUERDO	4
PREAMBULO	4
ARTICULO 1 – AFILIACION AL SINDICATO	4
ARTICULO 2 – DESPIDOS	5
ARTICULO 3 – JURISDICCION	6
ARTICULO 4 – NORMAS	7
ARTICULO 5 – INCENTIVOS - TRABAJO POR PIEZA	7
ARTICULO 6 – CONDICIONES DE TRABAJO PRE-EXISTENTES Y BENEFICIOS	8
ARTICULO 7 – SALUD Y SEGURIDAD	8
ARTICULO 8 – UNIFORMES	9
ARTICULO 9 – NORMAS DE TRABAJO	10
ARTICULO 10 – DERECHOS DE LA GERENCIA	10
ARTICULO 11 – DONACIONES DE LOS EMPLEADOS	11
ARTICULO 12 – INSPECCION DE REGISTROS	11
ARTICULO 13 – VISITAS	11
ARTICULO 14 – DEDUCCION DE CUOTAS	12
ARTICULO 15 – TABLERO DE ANUNCIOS	12
ARTICULO 16 – SUCESORES	12
ARTICULO 17 – HORARIO DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS	13
ARTICULO 18 – REGISTROS DE TIEMPO	15
ARTICULO 19 – TURNOS	16
ARTICULO 20 – LLAMADO	16
ARTICULO 21 – SEMANA DE TRABAJO GARANTIZADA	16
ARTICULO 22 – EMPLEADOS REGULARES Y DE TIEMPO PARCIAL	17
ARTICULO 23 – DIA DE PAGO	18
ARTICULO 24 – DIAS FESTIVOS	18
ARTICULO 25 – VACACIONES	20
ARTICULO 26 – PERMISOS POR ENFERMEDAD, AUSENCIA Y MATERNIDAD	21
ARTICULO 27 – ANTIGUEDAD	22
ARTICULO 28 – TRANSFERENCIAS	23
ARTICULO 29 – DELEGADOS	23
ARTICULO 30 – PERIODOS DE DESCANSO	24
ARTICULO 31 – AVERIAS-PERIODOS INTERMITENTES DE INACTIVIDAD	24
ARTICULO 32 – NO DISCRIMINACION	25
ARTICULO 33 – SALARIOS	25
ARTICULO 34 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS	26
ARTICULO 35 – HUELGAS, CIERRES PATRONALES Y PROTESTAS	27
ARTICULO 36 – PLANES MEDICOS, DE VIDA, DENTAL RECETAS Y VISION	27
ARTICULO 37 – MANTENIMIENTO DE BENEFICIOS	28
ARTICULO 38 – FONDO FIDUCIARIO DE PENSIONES	29

ARTICULO 39 – DISPOSICIONES GENERALES APLICABLES A LOS FONDOS FIDUCIARIOS Y PROCEDIMIENTOS DE MOROSIDAD	30
ARTICULO 40 – PERMISOS POR ENFERMEDAD	31
ARTICULO 41 – PERMISO POR DUELO	32
ARTICULO 42 - DESEMPEÑO EN EL TRABAJO	32
ARTICULO 43 – ESTADO MIGRATORIO	33
ARTICULO 44 – CLAUSULA GENERAL DE RESERVA	33
ARTICULO 45 – DIVERSIDAD CULTURAL Y ETNICA	33
ARTICULO 46 – DURACION	35
ANEXO A	36
Carta de Entendimiento	38
Memorándum del Acuerdo	39

ACUERDO

Este Acuerdo, hecho y registrado por y entre **ARAMARK Uniform & Career Apparel, LLC**, una corporación de Delaware, una subsidiaria de propiedad total de la Corporación ARAMARK, una corporación de Delaware, en nombre de su instalaciones en California ubicadas en (503) Los Angeles Cleanroom 1405 E. 58th Place, Los Angeles, CA 90001; de aquí en adelante referidas como el “Empleador”, y el **Local 52, de Western States Regional Joint Board**, de aquí en adelante referido como el “Sindicato”.

PREAMBULO

El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado y el representante del Empleador deben ser tratados con respeto y dignidad. El abuso verbal, amenazas o acoso no serán tolerados. La disciplina sera administrada de una manera profesional.

ARTICULO 1 – AFILIACION AL SINDICATO

- 1.01 Sera una condición de empleo que todos los empleados que son miembros del Sindicato en buenos términos en la fecha de ejecución de este Acuerdo permanecerán siendo miembros en buenos términos, y aquellos que no son miembros en el trigésimo primer (31^{er}) día después de la fecha de ejecución de este Acuerdo, se harán y permanecerán siendo miembros del Sindicato en buenos términos.
- 1.02 Sera también una condición de empleo que todos los empleados contratados en o a partir de la fecha de ejecución, en el trigésimo primer (31^{er}) día después de la fecha de inicio de dicho empleo, se harán y permanecerán siendo miembros del Sindicato en buenos términos.
- 1.03 Cada vez que el Empleador requiera empleados adicionales para el trabajo, el Empleador primero llamara al Sindicato y le dará veinticuatro (24) horas para nominar a un candidato para el puesto. El Empleador puede entonces elegir entre el candidato del Sindicato y los solicitantes obtenidos por otros medios de acuerdo a su habilidad relativa al trabajo solamente, y el pertenecer o no al Sindicato no será considerado en su contratación.
- 1.04 Cada vez que el Empleador contrata a un empleado, este debe notificar al Sindicato inmediatamente por escrito, indicando el nombre, dirección, número de seguro social y fecha de inicio de cada empleado nuevo o reintegrado, y dicho empleado debe solicitar afiliación al Sindicato de acuerdo con esta Sección.

- 1.05 El Sindicato proporcionara y el Empleador deberá remitir los formularios de Reconocimiento de Empleo de los empleados nuevos y reintegrados en el momento de su contratación o reintegración.
- 1.06 El Empleador acuerda en que no será una violación de este Acuerdo que cualquier empleado se ajuste y apoye los principios del Sindicato, siempre que dichos principios no entren en conflicto con los términos expresados en este Acuerdo.

ARTICULO 2 – DESPIDOS

- 2.01 Queda acordado y entendido que el derecho a despidos o disciplina por causa justa dependerá de la discreción del Empleador. La disciplina progresiva se mantendrá en dos (2) categorías separadas e independientes: 1. Asistencia 2. Todos los demás. Las suspensiones, por investigación, sin goce de sueldo no podrán exceder más de catorce (14) días, a menos que de otra manera y mutuamente acordado se prolongue dicho periodo a catorce (14) días. Empleados suspendidos pendientes de investigación pueden utilizar sus vacaciones disponible durante ese tiempo. Ningún empleado será despedido, excepto en casos de falta grave, sin antes haber recibido una advertencia por escrito, seguido de un despido disciplinario de un máximo de (3) días dentro de un periodo de doce (12) meses. Si ninguna otra ofensa ocurre en los doce (12) meses siguientes a la advertencia y/o despido disciplinario, la advertencia será declarada nula e inválida. Todas las advertencias actuales serán removidas del archivo después de doce (12) meses. No obstante lo anterior, ninguna advertencia previa o despido disciplinario será requerido por falta grave. Una falta grave consiste de, pero no está limitada a: robo, malversación de fondos, violación deliberada de las normas publicadas de la Compañía, traer o usar drogas ilegales o alcohol en la planta o en la propiedad de la Compañía, empezar una pelea, deshonestidad, intoxicación, uso de drogas ilegales o peligrosas no prescritas, posesión de drogas intoxicantes y peligrosas no autorizadas, falsificación de informes o registros, descuido de sus obligaciones, insubordinación, conducta violenta, no presentarse a trabajar según las instrucciones del Empleador, conducta que pone en peligro el servicio a los clientes, trato descortés a supervisores y compañeros de trabajo y acoso sexual. La violación de las reglas básicas anteriores constituirá causa justa para despidos sin indemnización. Ninguna Junta de Quejas o Arbitro tendrá derecho o poder para cambiar o impugnar la pena impuesta por la Compañía a consecuencia de la violación de estas reglas.
- 2.02 Un empleado nuevo puede ser despedido o disciplinado sin causa justa o advertencia durante los primeros noventa (90) días de su empleo. Cuando se da una advertencia, y un Delegado está en la planta, el Delegado debe estar presente cuando se da la advertencia al empleado. Una copia de la advertencia y la disciplina debe ser enviada al Sindicato dentro de cinco (5) días

ARTICULO 3 – JURISDICCION

- 3.01 El Empleador reconoce al Sindicato como al único agente de negociación colectiva para todos los Empleados de Producción de ARAMARK Uniform & Career Apparel, LLC, plantas número 503 Los Angeles Cleanroom 1405 E. 58th Place, Los Angeles, CA 90001 El término “Empleados de Producción” como es usado aquí, significa todas las personas, independientemente de su título, clasificación u otra ocupación, dedicados a cualquier trabajo en el procesamiento o la manipulación de mercancía o artículos de cualquier tipo incluyendo la custodia del cuidado de las cuentas de los clientes del Empleador.
- 3.02 La palabra “empleado” en este Acuerdo incluye tanto a hombres como mujeres, pero excluye cualquier individuo empleado como supervisor o capataz o supervisora.
- 3.03 Un capataz o una supervisora es una persona inmediatamente a cargo de dirigir la fuerza laboral. Un capataz o una supervisora no podrá desplazar a un empleado regular, excepto en casos de emergencia, y en ningún caso por más de cuatro (4) horas de trabajo en un (1) día.
- 3.04 Ningún acuerdo individual con un empleado remplazara ninguna de las disposiciones de este Acuerdo a menos que sea aprobado por el Sindicato.
- 3.05 Los términos del Acuerdo no son intercambiables y serán administrados como acuerdos separados para cada ubicación central marcada.
- 3.06 Los líderes no podrán desempeñar las funciones de supervisor. Los líderes prestarán servicio por un año. Al final de ese año, las posiciones de líderes serán publicadas para ofertas competitivas de conformidad con el presente Acuerdo si la mayoría de los empleados en el grupo del líder así lo solicitan a la gerencia. La gerencia determinará el número de líderes, sin son necesarios en cualquiera de las instalaciones, y la prima diferencial de pago del líder. Las funciones de los líderes serán las que se enumeran en la descripción de trabajo adjunta.
- 3.07 Cada vez que el Empleador crea conveniente externalizar o subcontratar trabajo que está dentro de la jurisdicción de la unidad de negociación, el Empleador discutirá sus intenciones con la administración del Sindicato y tratará de llegar a un acuerdo antes de la implementación.

Estas discusiones abarcaran el impacto y las implicaciones de dichas acciones y decisiones sobre; A) el costo de eficiencia, los requisitos del servicio al cliente, calidad, capacidad de la instalaciones amparadas por este acuerdo, así como también, las restricciones regulatorias y B) la estabilidad de la fuerza laboral con el fin de buscar un equilibrio razonable entre estos dos objetivos.

Si no se llega a un acuerdo el Sindicato se reserve el derecho de apelar el asunto directamente al arbitraje.

- 3.8.1 El Empleador no contratará empleados nuevos de tiempo completo, mientras haya empleados calificados de tiempo completo despedidos temporalmente.

ARTICULO 4 – NORMAS

- 4.01 Una vez que las normas de producción han sido establecidas, ellas no pueden ser cambiadas, a menos que haya habido un cambio en el método, equipo o en los requisitos de seguridad o circunstancias que apoyen otras razones para los cambios, tales como, pero sin estar limitados a, cuando los empleados superan continuamente las normas o cuando se aumenta o disminuye elementos.
- 4.02 El Empleador dará a la administración del Sindicato un aviso por escrito de treinta (30) días, especificando la razón para el cambio y un nuevo y detallado estudio con tiempos normales para cada elemento de la norma actual propuesta para el trabajo, destacando por medio de análisis o tabla comparativa separadas, exactamente que métodos, condiciones o especificaciones han cambiado y proporcionar toda la documentación que apoye estos cambios.
- 4.03 El Sindicato tendrá el derecho de presentar sus ingenieros con un aviso de anticipación. Los Ingenieros del Sindicato tendrán acceso a toda la información grabada de OSHA e información relacionada a cualquier cambio de métodos, incluyendo todas las políticas escritas para LAS NORMAS DE TIEMPO LIBRE.
- 4.04 El Empleador y el Sindicato acuerdan que es en el mejor interés de todos, desarrollar Normas de Producción que hacen referencia a las mejores prácticas del Reglamento de OSHA y a los principios de ergonomía diseñados. Estos principios serán incorporados al nuevo y detallado estudio, a las descripciones de trabajos y método preferidos.
- 4.05 En caso de que el Empleador no cumpla con estas disposiciones, el Sindicato puede presentar una queja que será tramitada a través del proceso quejas directamente al arbitraje.

ARTICULO 5 – INCENTIVOS – TRABAJO POR PIEZA

- 5.01 En caso de que el Empleador establezca un programa de incentivos, el Empleador se pondrá en contacto con el Sindicato para reunirse y consultar sobre los efectos de su plan.

ARTICULO 6 – CONDICIONES DE TRABAJO PRE-EXISTENTES Y BENEFICIOS

- 6.01 Ningún empleado sufrirá, por razón de este Acuerdo, una reducción de salarios, o pérdida de beneficios o condiciones de trabajo mejores o más favorables, que las contenidas en el presente documento, si estas condiciones existían antes de la ejecución inicial de este Acuerdo, por el Empleador o su representante.
- 6.02 Esta disposición no será interpretada para rescindir o modificar el Acuerdo de ajuste salarial “destacado en rojo” entre el Empleador y el Sindicato.

ARTÍCULO 7 – SALUD Y SEGURIDAD

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

Tanto El Sindicato 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.

- 7.02 Equipo de Protección - La Compañía pondrá a disposición equipo de protección personal adecuado, sin costo para el empleado.
- 7.03 Protección Contra la Insolación – La Compañía proporcionará un número adecuado de fuentes de agua potable limpia o botellas de agua fresca y vasos limpios, siempre que sea necesario, para facilitar el acceso de los empleados a tomar agua con frecuencia. La solución de electrolitos se proporcionará cuando la temperatura exterior sea superior a 100 grados en el exterior. 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.
- 7.04 Programas Ergonómicos – La Compañía establecerá un programa ergonómico en un intento de prevenir lesiones de la espalda y hombros y trastornos por movimientos repetitivos.

- 7.05 Higiene – Los baños tendrán iluminación apropiada, espejos, alfombras y estarán surtidos 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 harán accesibles a los empleados.
- 7.06 Protección Contra los Agentes Patógenos Transmitidos por la Sangre
1. Equipo de Protección – Para los empleados con un alto potencial de exposición ocupacional, como el contacto de la piel a sangre u otros materiales altamente infecciosos, la Compañía proporcionará el equipo de protección personal adecuado. Este incluirá, (pero no se limitará) a guantes, batas, abrigos, máscaras 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
 2. Vacunas – La Compañía ofrecerá la serie de vacunas contra la Hepatitis B a todos los empleados con un alto potencial de exposición ocupacional a sangre, dentro de diez (10) días hábiles después de su asignación inicial, a menos que el empleado haya recibido previamente la serie completa de la vacuna contra la Hepatitis B, la prueba de anticuerpos haya revelado que el empleado es inmune, o la vacuna es contraindicada por razones médicas.
- 7.07 Comité de Seguridad – La Compañía y el Sindicato cooperarán en la implementación de un comité de seguridad activo. El Sindicato elegirá a los participantes sindicales de acuerdo a sus propias reglas.
- 7.08 Cualquier asociación a nivel nacional sobre iniciativas de seguridad controlará si hay algún conflicto entre los documentos de control o las prácticas relacionadas.
- 7.09 Capacitación en Seguridad y Salud – La Compañía proporcionará entrenamiento relacionado con la seguridad y salud en el trabajo como lo exigen las regulaciones Federales, Estatales y Locales. Dichos entrenamientos se llevarán a cabo a intervalos que cumplan con los reglamentos y normas aplicables.

ARTICULO 8 - UNIFORMES

- 8.01 El Empleador deberá proporcionar, lavar y/o limpiar, sin costo alguno para el empleado, cualquier uniforme o prenda de vestir que el asigne para ser usado por los empleados durante sus horas de trabajo. Cuando sea necesario, el Empleador proporcionara guantes, mascarillas y otras prendas de protección a los empleados que manipulan material sucio de hospitales, hospicios, hogares

de ancianos y otras instituciones similares. Cuando sea necesario, el Empleador proporcionara botas a los empleados del Departamento de Aseo.

- 8.02 Los empleados que renuncien de su trabajo deberán entregar todos esos uniformes y/o cualquier otra propiedad del Empleador que estaban bajo su custodia o se les deducirá de su pago el valor razonable de las mismas.
- 8.03 En las áreas designadas por el Empleador, a los empleados que se les proporcione ropa de trabajo también debe incluir zapatos de seguridad con punta de acero o cualquier otro estilo aceptado por el Empleador.
- 8.04 Las condiciones de los uniformes reemplazados serán iguales o mejores a las condiciones mínimas que el Empleador podría dar a los clientes, de acuerdo con las pautas establecidas. El uso de pantalones cortos en el verano será a la discreción del Gerente General, sujeto a previa aprobación del Gerente de Grupo. El Representante de Negocios del Sindicato podrá discutir este asunto, más a fondo con el Gerente General con el fin de resolver los problemas que puedan surgir.

ARTÍCULO 9 – NORMAS DE TRABAJO

- 9.01 Las normas y reglamentos para dirigir el negocio, tales como el Empleador las considere necesarias y apropiadas, que no entren en conflicto con los términos de este Acuerdo, serán observadas por todos los empleados.
- 9.02 Las normas nuevas y/o cambios en las ya existentes no entraran en vigencia hasta después de siete (7) días de haber sido publicadas con una copia enviada al Sindicato. Tales normas y reglamentos serán publicadas, por el Empleador, en un lugar visible o pueden ser entregadas a los empleados en forma de un manual.

ARTICULO 10 – DERECHOS DE LA GERENCIA

- 10.01 El Empleador tendrá el derecho de ejercer las funciones, obligaciones y responsabilidades habituales de la gerencia sin interferencias ni obstáculos del Sindicato, excepto cuando son expresamente limitadas por los términos de este Acuerdo. Sin limitar las generalidades del presente, la autoridad para crear y suprimir trabajos, asignar trabajo, contratar empleados, dirigir, ajustar, aumentar o disminuir la fuerza laboral y mantener la disciplina estará a cargo de la gerencia.
- 10.02 La Compañía podría poner en práctica un plan de pago quincenal dando un amplio aviso al Sindicato y a los empleados.

ARTÍCULO 11 – DONACIONES DE LOS EMPLEADOS

- 11.01 Las donaciones o contribuciones caritativas de los empleados serán voluntarias y dichas solicitudes serán de común acuerdo entre el Empleador y el Sindicato.
- 11.02 El Empleador deducirá y transmitirá al tesorero de Workers United WSRJB, SEU Property Services Civic Engagement Fund (PSCEF) 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^{mo}) día del mes siguiente e irán acompañadas de una lista de nombres de aquellos empleados para quienes se les hicieron las deducciones y la cantidad deducida a cada empleado.
- 11.03 El Empleador se compromete a proporcionar deducciones voluntarias de la nómina de pago y servicio de depósito directo a todos los miembros del Sindicato que participan en los bancos cooperativos patrocinados por WSRJB que acepten depósito directo.
- 11.04 El Sindicato se compromete a indemnizar y mantener al Empleador libre de cualquier y todos los reclamos, demandas, y otras formas de responsabilidad que puedan surgir de la deducción de dinero del pago del empleado para cualquiera de las deducciones mencionadas. El Sindicato asume toda la responsabilidad por la disposición del dinero deducido, una vez que estos hayan sido entregados al Sindicato.

ARTÍCULO 12 – INSPECCION DE REGISTROS

- 12.01 En caso de que una controversia o queja pueda surgir referente a salarios, horas u otra compensación de un empleado, el Empleador presentará el documento original y todos los demás registros necesarios del caso en controversia, incluyendo una lista de empleados, al representante autorizado del Sindicato para su verificación durante las horas de trabajo, en las instalaciones del Empleador, dentro de cinco (5) días después de recibir una solicitud.

ARTICULO 13 - VISITAS

- 13.01 Los representantes autorizados del Sindicato tendrán acceso a las instalaciones del Empleador para llevar a cabo los negocios necesarios del Sindicato, a condición que el acceso cumpla con las normas de la Compañía, y siempre que tales normas no interfieran o dificulten al representante del Sindicato en sus transacciones de los negocios del Sindicato. Se acuerda que los representantes llevaran a cabo sus negocios durante las horas normales de trabajo de tal manera que no entren en conflicto con el funcionamiento normal de las operaciones del negocio del Empleador.

ARTÍCULO 14 – DEDUCCION DE CUOTAS

- 14.01 El Empleador deberá deducir del salario de todos los empleados cubiertos por este Acuerdo todas las cuotas sindicales, cuotas de iniciación y de reingreso al recibir una autorización por escrito de cada empleado autorizando dichas deducciones. Tales deducciones hechas de este modo se remitirán al Local 52, Western States Regional Joint Board, a más tardar en el décimo (10^{mo}) día de cada mes para el que se hacen las deducciones
- 14.02 En cualquier demanda presentada por el Sindicato en contra del Empleador para cobrar las cuotas sindicales, cuotas de iniciación y de reingreso que el empleador haya retenido de los ingresos del empleado, el Sindicato tendrá derecho a recuperar los honorarios y cuotas, intereses sobre los montos recuperados, honorarios razonables de abogados y costos del juicio.
- 14.03 El Sindicato se compromete a indemnizar y mantener al Empleador libre de cualquier y todos los reclamos, demandas, u otras formas de responsabilidad que puedan surgir de la deducción de dinero para la cuotas sindicales del pago del empleado. El Sindicato asume toda la responsabilidad por la disposición del dinero deducido, una vez que estos hayan sido entregados al Sindicato.

ARTÍCULO 15 – TABLERO DE ANUNCIOS

- 15.01 El Empleador deberá proporcionar un tablero de anuncios para el uso del Sindicato para la publicación de avisos oficiales. El tablero de anuncios será por lo menos de dos pies (2 ') por tres pies (3') y se colocara en un lugar visible tan cerca del reloj de tiempo como sea posible.

ARTICULO 16 – SUCESORES

- 16.01 En el caso de que el propietario o la administración de las plantas del Empleador, o de todo su negocio, o que las acciones de la Compañía o la corporación cambien por la venta, fusión o de cualquier otra manera, este Acuerdo será incluido como condición de tal cambio o transferencia, y deberá estar vigente hasta su conclusión como el Acuerdo de la compañía sucesora, aplicable a la planta vendida, fusionada o transferida, en particular.
- 16.02 El Empleador deberá requerir de cualquier sucesor interesado aceptar este Acuerdo y esta disposición en particular, plena y sin reservas, mediante la firma del presente, o por la firma de un documento separado; una copia del cual, firmada por el Empleador y dicho sucesor, será presentada ante el Sindicato inmediatamente después de la firma.

16.03 El Sindicato asimismo se obliga a mantener este Acuerdo en vigencia hasta su terminación, y acuerda que ninguna parte de este Acuerdo será asignada a ninguna otra organización sindical, sin el consentimiento de las partes del mismo.

ARTÍCULO 17 – HORARIO DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

17.01 La semana regular de trabajo será de cinco (5) días consecutivos, de Lunes a Viernes o de Martes a Sábado.

1. Cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas al día, garantizarán treinta y ocho (38) horas para la semana referida como "5/40".
2. Cuatro (4) días de diez (10) horas al día dentro de cinco (5) días consecutivos, garantizarán treinta y ocho (38) horas para la semana referida como "4/40".

17.02 El Empleador, a su sola discreción, puede establecer cualquiera de las semanas de trabajo anteriores al dar un aviso de cuatro (4) semanas al Sindicato y a los empleados. Siempre, y en el caso de un horario cuatro/diez (4X10) horas al día, antes de iniciar el cambio el Empleador, discuta el cambio con los empleados afectados y determine su manera de pensar con respecto a este tipo de horarios de trabajo por medio de una votación secreta, de conformidad con la ley del estado. El Empleador deberá notificar al Sindicato los resultados de la elección.

17.03 Para la semana de trabajo "4/40", el quinto (5^{to}) día, es el día normal libre del empleado.

El Sexto (6^{to}) día, es el primer (1^{er}) día de la siguiente semana regular de trabajo programada del empleado.

El Séptimo (7^{mo}) día, es el segundo (2^{do}) día de la siguiente semana regular de trabajo programada del empleado.

17.04 A los empleados cuyos horarios regulares de trabajo semanal no proporcionan cuarenta (40) horas de trabajo por semana se les ofrecerá la oportunidad de trabajar más tiempo realizando trabajos disponibles para los que ellos están calificados para llevar a cabo. Esa oportunidad no se ofrecerá a los empleados cuyas horas de trabajo han sido reducidas por los cambios temporales en el volumen de producción.

- 17.05 Tiempo y medio (1½) de la tarifa de clasificación se pagará por el tiempo trabajado:
1. En la semana "5/40" en exceso de ocho (8) horas por día, cuarenta (40) horas por semana o treinta y dos (32) horas en las semanas que ocurre un día festivo.
 2. En la semana "4/40" en exceso de diez (10) horas por día o cuarenta (40) horas por semana o treinta (30) horas en las semanas que ocurre un día festivo.
 3. En la semana "4/40" el día normal libre programado (conocido como el quinto [5^{to}] día de la semana regular).
 4. Por todo el trabajo realizado en el sexto (6^{to}) día consecutivo, independientemente de los días de la semana en que estos fueron trabajados.
 5. Todas las horas trabajadas fuera del horario regular programado del empleado. A menos que, un empleado solicite salir de la planta y la solicitud sea concedida, antes de la finalización de su turno regular.
 6. Por todo el trabajo realizado en el séptimo (7^{mo}) día consecutivo, independientemente de los días de la semana en que estos fueron trabajados, a los empleados se les pagara el doble (2x) de su tarifa regular de pago.
- 17.06 Excepto en casos de emergencia, a los empleados se les dará aviso antes de la hora del almuerzo de que van a ser obligados a trabajar horas extras ese día. El Empleador tratará de limitar las horas extras diarias a dos (2) horas.
- 17.07 Todos los empleados tendrán la obligación de tomar por lo menos media (1/2) hora, y no más de una (1) hora para el almuerzo. A ningún empleado se le exigirá trabajar más de cinco (5) horas consecutivas sin un período de comida.
- 17.08 Los empleados que trabajan en días festivos, recibirán tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas (garantizados ocho [8] o diez [10] horas) y ocho (8) o diez (10) horas de pago por días festivos a la tarifa de la clasificación del empleado. En caso de que el Empleador necesite empleados para trabajar en un día festivo pagado, los empleados deberán ser notificados con un mínimo de tres (3) días anteriores al día festivo.
- 17.09 Los empleados que trabajan todas las horas programadas en una semana festiva, recibirán tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas en exceso de treinta y dos (32) horas en una semana festiva. Los empleados también deben recibir tiempo y medio (1½) por todo el trabajo en el quinto (5^{to}) día de una semana festiva si el día festivo cae en su día regular de trabajo. Sin embargo, los empleados que no puedan trabajar ya sea treinta y dos (32) horas

o cuatro (4) días no recibirán tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas en el quinto (5^{to}) día de una semana festiva.

Los empleados que trabajan en una semana de trabajo "4/40" que trabajan todas las horas programadas en una semana festiva, recibirán tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas en exceso de treinta (30) horas en la semana festiva. Los empleados también deben recibir tiempo y medio (1½) por todo el trabajo realizado en el día libre del empleado si el día festivo cae en su día regular de trabajo. Sin embargo, si los empleados no pueden trabajar ya sea treinta (30) horas o tres (3) días no recibirán tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas en el día libre del empleado en una semana festiva

17.10 Tras un acuerdo mutuo por escrito entre el Empleador y un empleado, un empleado que trabaja en un día festivo puede reducir las horas garantizadas en el párrafo anterior, pero no menos de cuatro (4) horas, y en tal caso se pagará tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas y ocho (8) o diez (10) horas por el día festivo a la tarifa de pago de la clasificación del empleado.

17.11 Los acuerdos para el pago de horas extras contenidos aquí no deben interpretarse como una duplicación de salarios por horas extras que implican las mismas horas de trabajo; por lo tanto las horas extras pagadas a diario no se duplicaran en base semanal. Ni tampoco las horas extras de trabajo fijadas para Sábados, Domingos o días festivos pueden duplicarse en base diaria, semanal o de prima por horas extras.

17.12 En caso de compensación administrativa de tiempo libre en lugar de pago por horas extras es autorizado por la Ley Federal de Salarios y Horas, el Empleador y el Sindicato se reunirán para negociar la sustitución de tiempo compensatorio sobre las disposiciones de horas extras de este Acuerdo.

ARTÍCULO 18 – REGISTROS DE TIEMPO

18.01 Registros de tiempo, relojes u otros aparatos de grabación serán mantenidos por el Empleador para todos los empleados y mostraran el tiempo actual que el empleo comienza y termina cada día, las horas trabajadas por el día, y el total de horas para el periodo de pago.

18.02 En caso de que un plan de incentivos esté en funcionamiento, el Empleador deberá proveer al empleado con un registro de su productividad para cada día. Los registros proporcionados al empleado pueden ser a través del tablero de anuncios o individualmente.

18.03 Todos los registros, incluyendo los registros de tiempo y registros de producción que se utilizan para determinar la cantidad del pago, permanecerán en los archivos de acuerdo con los requisitos de las leyes Estatales y Federales.

18.04 Todas las plantas deberán mantener registros completos y exactos de las excusas por enfermedad y otras ausencias, y si el empleador no lo hace, él no puede depender de las ausencias para la negación de vacaciones u otros derechos expresados aquí.

ARTICULO 19 - TURNOS

19.01 Empleados recibirán el pago de prima según la siguiente tabla:

<u>Turno</u>	<u>Lapso de Tiempo del Turno</u>	<u>Prima de Turno</u>
Primero	4:00 a.m. a 1:59 a.m.	\$ 0.00
Segundo	2:00 p.m. a 9:59 p.m.	\$ 0.15
Third	10:00 p.m. a 3:59 a.m.	\$ 0.20

19.02 Cualquier empleado que empiece durante el lapso de tiempo del turno recibirá la Prima de Turno por todas las horas trabajadas hasta que el empleado termine su día.

ARTICULO 20 – LLAMADO

20.01 Todos los empleados de tiempo completo y de tiempo parcial ordenados a trabajar en cualquier día, quienes se reportan para el trabajo en ese día, deberán percibir por lo menos cuatro (4) horas de pago a la tarifa de clasificación por ese día, excepto como se dispone más adelante en caso de avería, Artículo 30.

20.02 Un empleado que se reporta para el trabajo en un día de trabajo normal y que no fue informado oficialmente por el Empleador para no presentarse en ese día en particular, será considerado como ordenado a trabajar.

ARTICULO 21 – SEMANA DE TRABAJO GARANTIZADA

21.01 Los empleados de tiempo completo serán garantizados treinta y ocho (38) horas a su tarifa de clasificación por semana, dependiendo de la semana de trabajo establecidas por el Empleador en el artículo 16.1, excepto como se dispone más adelante en caso de avería, Artículo 30.

21.02 Cualquier Empleador que solicita a un empleado de tiempo completo a tomar voluntariamente tiempo libre, será requerido, en estos casos, a pagar por las horas no trabajadas para completar las treinta y ocho (38) horas garantizadas.

21.03 En cualquier condición fuera del control del Empleador, tal como, pero no limitado a un acto de fuerza mayor, la pérdida de negocio, escases de combustible o energía, terremotos, huelgas u otras causas similares. El Empleador y el Sindicato podrán acordar mutuamente una reducción temporal de la semana de trabajo garantizada.

ARTICULO22 – EMPLEADOS REGULARES Y DE TIEMPO PARCIAL

- 22.01 Empleados de tiempo completo son aquellos empleados que están programados para trabajar cuarenta (40) horas a la semana, pero están garantizados treinta y ocho (38) horas a la semana, dependiendo de su semana de trabajo reglamentaria. Los empleados a tiempo parciales son aquellos que trabajan para mantener a la fuerza laboral de tiempo completo y trabajan diez (10) horas o menos por semana y no están en la unidad de negociación y no tienen ninguna garantía. Sin embargo una vez que un empleado a tiempo parcial ha trabajado quinientos (500) horas, él/ella se convertirá en un empleado de tiempo completo de la unidad de negociación.
- 22.02 El Empleador deberá presentar a través de correo electrónico al representante del Sindicato cada mes, los nombres y los puestos de trabajo ocupados por todos los empleados a tiempo parciales indicando su estado como se identifica anteriormente. Los empleados a tiempo parcial no presentados se considerarán como empleados a tiempo completos para todos los efectos.
- 22.03 Empleados a tiempo parcial no serán empleados durante momentos en que los empleados a tiempo completo están despidos o programados a ser despedidos. Sin embargo, si una de las instalaciones tiene una disminución de volumen debido a la pérdida de negocio o las mejoras en la eficiencia, puede haber la necesidad de que el Empleador utilice los empleados a tiempo parcial durante el despido. El número máximo de empleados a tiempo parcial (s) en cualquier lugar cubierto por el presente Acuerdo no será superior al veinte (20%) por ciento del número total de empleados en dicha instalación (s).
- 22.04 Los empleados a tiempo parcial solamente serán asignados a trabajos en los departamentos de ropa sucia, alfombras, doblado, túnel, alimentadores de prensa y receptores.
- 22.05 Los empleados de tiempo parcial serán pagados cincuenta (\$.50) centavos por encima del salario mínimo.

ARTÍCULO 23 – DIA DE PAGO

23.01 Los salarios serán pagados cada semana en moneda o cheques negociables en un día señalado de la semana y dentro de una (1) semana después del final del período de pago. En el día de pago, el Empleador deberá distribuir los cheques antes de que los empleados marquen el final del día. Si los empleados tienen problemas en cobrar sus cheques por "falta de fondos" o por otra manera, el Empleador deberá entonces y posteriormente pagar en efectivo solamente, a petición escrita del Sindicato.

ARTÍCULO 24 – DIAS FESTIVOS

24.01 El Empleador acuerda que los siguientes días se observaran como días festivos pagados:

Año Nuevo	Día de Acción de Gracias
Día del Soldado Caído	Navidad
Día de la Independencia	Aniversario de Empleo
Día del Trabajo	Cumpleaños del Empleado

24.02 El día festivo de cumpleaños o aniversario de un empleado puede ser tomado en el mismo día, o el empleado puede programarlo en cualquier momento entre Enero y Diciembre de cada año. Si el cumpleaños cae en un fin de semana, el empleado puede programar el día festivo de cumpleaños en cualquier momento entre Enero y Diciembre de cada año. Este día festivo no se puede llevar de un año a otro. Un empleado debe programar estos días libres con su supervisor y tal petición no será negada injustificadamente.

24.03 En las semanas en donde ocurre un día festivo, treinta y dos (32) horas constituirán una semana de trabajo para los empleados asignados a una semana de trabajo "5/40". Cualquier tiempo trabajado en exceso de ocho (8) horas en un (1) día o treinta y dos (32) horas en una semana festiva se pagarán a razón de tiempo y medio (1½) de la tarifa de pago del empleado.

24.04 El Empleador, mediante la publicación de un aviso durante las primeras dos (2) semanas de Enero, podrá sustituir el Viernes Santo y/o el día después del Día de Acción de Gracias por el día festivo de cumpleaños y/o el aniversario del empleado para todos los empleados.

24.05 Un empleado previamente cubierto por este Acuerdo que entra o es reintegrado al empleo dentro de un período de doce (12) meses después de la terminación de su trabajo con el Empleador cubierto por el presente Acuerdo, es inmediatamente elegible para el pago de día festivo. Los empleados que han estado en la nómina de pago por más de treinta (30) días hábiles son elegibles para el pago de día festivo.

- 24.06 Los empleados que trabajan por salario semanal no sufrirán ninguna reducción en el salario por razón de no trabajar en los días festivos mencionados anteriormente.
- 24.07 Los empleados deberán ser pagados por el tiempo no trabajado en cualquiera de los días festivos antes mencionados en base a ocho (8) horas para una semana de trabajo "5/40" o diez (10) horas para una semana de trabajo "4/40" a la tarifa de clasificación del empleado. Si no se trabaja, no habrá pago de días festivos; Sin embargo, si un empleado está de vacaciones, este puede recibir un día adicional de vacaciones pagadas o un día adicional de pago, a la sola discreción del Empleador.
- 24.08 En las plantas donde se trabaja una semana laboral "4/40", el quinto (5^{to}) día libre programado regularmente puede ser trabajado a tiempo regular y los empleados recibirán pago de día festivo en base a diez (10) horas a la tarifa de pago de la clasificación del empleado.
- 24.09 Cuando un día festivo cae fuera de la semana regular de trabajo del empleado, dicho día festivo se pagará a ocho (8) horas para una semana "5/40" o diez (10) horas para una semana de trabajo "4/40" a la tarifa de pago de la clasificación del empleado. Los empleados en vacaciones serán pagados según lo establecido anteriormente en la Sección 24.5.
- 24.10 Si el Empleador declara el Viernes, como un día libre, antes de un día Sábado festivo, el deberá pagar a los empleados por ese día en base a la Sección 24.5 anterior.
- 24.11 Durante la semana en que ocurre un día festivo especificado aquí, los empleados que voluntariamente se ausenten por más de tres (3) horas dentro de la semana, perderán los derechos y beneficios por ese día festivo en particular, excepto cuando se realiza trabajo en dicho día festivo. Los empleados no perderán los beneficios de días festivos por ausencias justificadas.
- 24.12 Cuando cualquiera de los días festivos antes mencionados caen en Domingo, el Lunes siguiente será observado como el día festivo.
- 24.13 Los empleados que solicitan un día festivo flotante por escrito y que lo hacen dentro de un plazo de catorce (14) días antes de la fecha del día libre solicitado, tendrán una respuesta a su solicitud, por escrito, a más tardar siete (7) días a partir de la fecha que se hizo dicha solicitud.

ARTICULO 25 - VACACIONES

- 25.01 Un empleado acumulara y será elegible para vacaciones de acuerdo al siguiente calendario:
1. Al término de un (1) año de servicio continuo con el Empleador, un empleado será elegible para una (1) semana de vacaciones con goce de sueldo.
 2. Al término de tres (3) años de servicio continuo con el Empleador, un empleado será elegible para dos (2) semanas de vacaciones con goce de sueldo.
 3. Al término de siete (7) años de servicio continuo con el Empleador, un empleado será elegible para tres (3) semanas de vacaciones con goce de sueldo.
 4. Al término de catorce (14) años de servicio continuo con el Empleador, un empleado será elegible para cuatro (4) semanas de vacaciones con goce de sueldo.
- 25.02 Los empleados serán pagados por sus vacaciones ganadas en el último día de pago regular anterior al período de vacaciones. La tarifa de pago se basará en los cuatro (4) últimos períodos de pago anteriores a las vacaciones para los empleados en un plan de incentivos; Sin embargo, cuando un día festivo cae dentro de los cuatro (4) periodos de pago, la semana anterior a dicho día festivo se utilizará en el cálculo de pago de vacaciones. Los empleados regulares de tiempo completo recibirán el pago de vacaciones en base a cuarenta (40) horas a la tarifa de pago de su clasificación.
- 25.03 El periodo de vacaciones será entre el 1^{ro} Enero y el 31 de Diciembre de cada año, sin embargo, los empleados pueden tomar vacaciones solo después que hayan sido acumuladas en los registros del Empleador.
- 25.04 El Empleador deberá publicar una lista de vacaciones durante los meses de Noviembre y Diciembre y los empleados seleccionarán sus vacaciones de acuerdo a su antigüedad. Si un empleado no selecciona de acuerdo a lo expuesto anteriormente, debe dar a su empleador un aviso por lo menos catorce (14) días antes de la fecha efectiva de sus vacaciones; Sin embargo, aquellos empleados que seleccionan en Noviembre y Diciembre tendrán preferencia, independientemente de su antigüedad. En caso de que un empleado proporcione la debida notificación como está indicado arriba, el Empleador responderá a dicha solicitud dentro de siete (7) días a partir de la fecha en que se hizo dicha solicitud.
- 25.05 En caso de terminación de empleo, ver “Programa de Pago de Vacaciones en Caso de Terminación”, adjunto a este documento.

- 25.06 Pago en lugar de vacaciones no se será concedido sin mutuo acuerdo entre el Empleador, el empleado y el Sindicato.
- 25.07 Tras la venta o transferencia de propiedad de cualquier planta, o en caso de disolución de la empresa, el pago de vacaciones por todos los meses trabajados antes de la venta, por los que no se ha hecho pago de vacaciones, serán pagados a todos los empleados por el vendedor.
- 25.08 No se traspasaran las vacaciones de un año a otro.

ARTICLE 26 – PERMISOS POR ENFERMEDAD, AUSENCIA Y MATERNIDAD

- 26.01 Un empleado no perderá la antigüedad si se ausenta por enfermedad o accidente durante períodos más cortos de los que se muestra a continuación:
- a. Después de tres (3) meses de servicio continuo, veinte (20) días hábiles.
 - b. Después de seis (6) meses de servicio continuo, noventa (90) días hábiles.
 - c. Después de cinco (5) años de servicio continuo, ciento veinte (120) días hábiles.
 - d. Después de quince (15) años de servicio continuo, ciento cincuenta (150) días hábiles.
 - e. Después de veinte (20) años de servicio continuo, ciento ochenta (180) días hábiles.
- En los casos anteriores, y por mutuo acuerdo entre la Compañía y el Sindicato, los ciento ochenta (180) días hábiles podrían ser extendidos.
- 26.02 Ningún beneficio de vacación será acumulado para ningún empleado que se ausenta por más de veinte (20) días hábiles consecutivos.
- 26.03 Permisos por enfermedad y/o ausencia y/o maternidad no se acumularan. Independientemente del aniversario, dichas ausencias no se extenderán más allá de los periodos que se muestran arriba.
- 26.04 Un empleado que se ausenta debido a un accidente y/o enfermedad industrial mantendrá su antigüedad anterior para fines de reintegración y vacaciones en el futuro, pero no acumulara otras vacaciones que no sean las previstas en la Sección 26.1. Un empleado que se ausenta debido a un accidente y/o enfermedad industrial, por más de ciento veinte (120) días hábiles y que esta listo para volver al trabajo deberá tomar la primera posición disponible para la que él o ella están calificados para realizar.
- 26.05 Se concederá un (1) permiso de ausencia por aniversario, de hasta quince (15) días hábiles sin goce de sueldo, a los empleados que han estado al servicio del Empleador por más de un (1) año y quienes puedan probar razones legítimas y

de buena fe, tales como, pero sin estar limitadas a, una enfermedad grave, la muerte de un familiar cercano o servicio de jurado. Un permiso no se concederá conjuntamente con unas vacaciones a menos que un empleado notifique a su Empleador tan pronto como sea posible, y que pueda demostrar razones de buena fe de que una emergencia ha ocurrido para la cual se requiere su presencia. Cualquier persona que viole esta sección puede ser despedida inmediatamente, suspendida o de otra manera disciplinada.

- 26.06 Los empleados cubiertos por este contrato tendrán derecho a un permiso sin sueldo para los asuntos del Sindicato. Las solicitudes de dicho permiso se harán por escrito a la administración 15 días antes de dicho permiso, a menos que el Empleador necesite tiempo adicional. Dicho permiso podrá ser de más de ciento ochenta (180) días. Durante ese permiso, el Empleador mantendrá la antigüedad del empleado y la acumulación de beneficios basados en la antigüedad.
- 26.07 Los permisos por enfermedad, ausencias, permisos por maternidad, y ausencias médico familiar serán administradas de acuerdo con las leyes Estatales y Federales. Ningún empleado con permiso por discapacidad será obligado a usar sus vacaciones o días festivos personales. Sin embargo, para los permisos de FMLA que no están basados en la discapacidad de un empleado, el empleado puede ser obligado a usar todas sus vacaciones a excepción de una semana.
- 26.08 La empresa tiene y continuará brindando licencia conforme a lo dispuesto por la Ley de Asociación de California familia escuela.

ARTICULO 27 – ANTIGÜEDAD

- 27.01 La antigüedad será basada en la duración del empleo continuo con el Empleador. La reducción de la fuerza laboral, el reintegro después de un despido, la asignación de turnos, las horas extras y los traslados (diarios, permanentes) debe estar de acuerdo con la antigüedad, el empleado de mayor antigüedad que cumple con los requisitos normales.
- 27.02 La antigüedad de un empleado se perderá cuando un empleado:
1. Es despedido por causa justificada;
 2. renuncia;
 3. no es llamado:
 - a. con menos de tres (3) años dentro de ciento veinte (120) días
 - b. con menos de cinco (5) años dentro de ciento ochenta (180) días
 - c. con más de cinco (5) años o más dentro de un (1) año, trescientos sesenta y cinco (365) días.

4. El Sindicato será notificado de cualquier despido por escrito. La notificación incluirá los nombres, fechas de antigüedad de los empleados a ser despedidos.
5. Se ausenta por más de veinte (20), noventa (90), ciento veinte (120), ciento cincuenta (150) o ciento ochenta (180) días tal como se expone en la Sección 26.1
6. No se presenta a trabajar dentro de tres (3) días después de haber sido llamado del despido temporal; Sin embargo, si un empleado no se presenta por razones de buena fe, tales como enfermedad grave o servicio de jurado, a él se lo mantendrá en la lista de antigüedad y será el próximo empleado a ser llamado si cumple con los requisitos del párrafo "3" anterior; o
7. Se ausenta del trabajo por tres (3) días laborales consecutivos sin notificar al Empleador.

27.03 En todos los casos de despido y reintegración de la fuerza laboral, se consideraran los siguientes factores, y cuando los factores "1" y "2" son iguales, la duración de la antigüedad regirá:

1. Conocimiento, capacidad, eficiencia en el trabajo;
2. Capacidad para realizar las funciones esenciales del trabajo; y
3. Duración de la antigüedad.

ARTICULO 28 – TRANSFERENCIAS

28.01 Cualquier empleado transferido a una clasificación de pago más alto, para la que califica, por lo tanto recibirá la tarifa de pago más alta de la clasificación.

28.02 Cada vez que un empleado desempeña las funciones de más de una (1) clasificación por más de una (1) hora en cualquier día, dicho empleado será pagado de acuerdo a la tarifa apropiada. En caso de que dicho empleado trabaje menos de una hora, se le pagará la tarifa más alta por una (1) sola hora.

28.03 Los empleados transferidos a una clasificación menor, día a día, no sufrirán una reducción en su tarifa regular de pago de su clasificación.

28.04 Los empleados transferidos permanentemente a otra clasificación serán notificados por escrito indicando la razón de dicha transferencia y serán pagados de acuerdo a la tarifa de pago de su clasificación.

ARTÍCULO 29 – DELEGADOS SINDICALES

29.01 Habrá un (1) delegado por cada 40 empleados por cada turno o parte del mismo, y un (1) Jefe de delegado y un (1) delegado suplente por turno. Los delegados

suplentes podrán actuar sólo en la ausencia del delegado regular. Todos los delegados deben ser certificados por el Sindicato, por escrito.

29.02 En caso de despido de un delegado, el Empleador dará una (1) semana de aviso por escrito al Sindicato, con una declaración completa de la causa o razón del despido. Este aviso no podrá incluir ninguna parte de un período de vacaciones y se dará en todos los casos distintos a falta grave.

29.03 A los delegados sindicales se les permitirá, durante un (1) día de trabajo por mes, extender su período de almuerzo por quince (15) minutos pagados, para llevar a cabo los asuntos del Sindicato con los empleados que han sido contratados dentro de los últimos treinta (30) días. La empresa notificará al Representante del Sindicato al realizar orientación para los empleados recién contratados.

ARTÍCULO 30 – PERIODOS DE DESCANSO

30.01 Cada Empleador deberá autorizar y permitir que todos los empleados tomen períodos de descanso, que en la medida posible será en la mitad de cada período de trabajo. El tiempo del período de descanso autorizado se basará en el total de horas trabajadas al día, a razón de diez (10) minutos de tiempo de descanso por cuatro (4) horas o una fracción mayor. Sin embargo, en las plantas "4/40" el segundo (2^{do}) período de descanso será de quince (15) minutos. No habrá períodos de descanso autorizados para los empleados cuyo total diario de trabajo es de menos de tres horas y media (3 ½). Los períodos de descanso autorizados se computarán como horas trabajadas para los que no habrá deducción de salarios.

30.02 A los empleados del departamento de ropa sucia se les permitirá un máximo de cinco (5) minutos de "tiempo perdido" por día con el propósito de limpieza de ellos mismos y de su equipo de protección.

ARTICULO 31 – AVERIAS-PERIODOS INTERMITENTES DE INACTIVIDAD

31.01 No habrá períodos intermitentes de inactividad durante cualquier día, a excepción de averías. En caso de averías, los empleados deberán ser pagados durante el día que ocurrió la avería, a menos que se les ordene que marquen de salida, y si se les ordena regresar a trabajar en un tiempo establecido, y las reparaciones no han concluido, se les pagará a partir del momento en que se les ordeno trabajar hasta que comienza el trabajo real.

31.02 "Avería" se define como la incapacidad del Empleador para operar su planta debido a cualquier condición fuera del control del Empleador, tales como, pero

no limitado a, un acto fortuito, escases de combustible o de energía. Falta de provisiones, terremotos, mal funcionamiento del equipo u otras causas similares.

31.03 A los empleados obligados a permanecer en las instalaciones del Empleador o a quienes se les exige que permanezcan listos en la medida en que su tiempo no sea utilizado como propio, se les pagará por dicho tiempo a razón de su tarifa de pago de su clasificación.

31.04 A los empleados que se le exija trabajar más allá de su hora regular de salida como resultado de una avería, se les pagará tiempo y medio (1½) de la tarifa de pago de su clasificación por todas las horas trabajadas más allá de su horario habitual de salida. No se pagara una prima diferencial de turno, además de tiempo y medio (1½) por las horas trabajadas más allá de su hora de salida regular.

ARTÍCULO 32 – NO DISCRIMINACION

32.01 El Sindicato y el Empleador se comprometen a mantener una política de no discriminación y la igualdad de oportunidades de empleo para con todos los empleados y solicitantes de empleo por razones de raza, color, religión, sexo (incluyendo el embarazo), nacionalidad, edad, credo, ascendencia, estado civil, condición de veterano de la era de Vietnam, discapacidad, condición médica y la orientación sexual según las Leyes Federales, Estatales o locales.

ARTICULO 33 – SALARIOS

33.01 Escalas: Las escalas salariales se adjuntan aquí como Anexo A.

33.02 Salarios Personalizados:

Los empleados que reciben una tarifa personalizada por encima de la escala salarial establecida en el presente documento, recibirán un incremento adicional a su salario personalizado actual en la cantidad igual a las añadidas en las tarifas del Anexo "A". Esta subsección se aplica a un empleado (s) cuyo trabajo (s) ha sido eliminado debido a equipos nuevos y/o sistemas en la planta. En lugar de reducir las tarifas de los salarios de los empleados que son desplazados o son colocados en clasificaciones con salarios bajos, el Empleador y el Sindicato podrían acordar en "subrayar en rojo" las tarifas de los salarios de los empleados individuales. "Subrayar en rojo" significa que no se incrementará la tarifa del salario "subrayado en rojo" hasta que este sea igual o inferior a la tarifa de salario de la clasificación asignada como aparece en el Anexo "A". Cuando la tasa de salario subrayado en rojo es igual a la tasa de clasificación asignada, se aplicarán los incrementos de salarios negociados que se enumeran en el Anexo "A". Las primas diferenciales de las tarifas de salarios personalizados como se describe en este documento no se suspenderán por cualquier acuerdo de subrayado en rojo.

- 33.03 A un empleado asignado a trabajar en una clasificación más alta se le pagará la tarifa de pago de la clasificación más alta, por el tiempo dedicado a realizar el trabajo en la clasificación alta. A un empleado asignado temporalmente a trabajar fuera de la unidad de negociación se le pagará un dólar (\$ 1.00) sobre el pago del líder del departamento al que él/ella es temporalmente asignado.
- 33.04 Clasificaciones Nuevas:
Las clasificaciones de trabajo que figuran en este documento son de carácter general para la industria, pero no contienen necesariamente clasificaciones para todos los puestos de trabajo para cada planta en particular.
- 33.05 Cuando los puestos de trabajos individuales no son identificados y cubiertos por las clasificaciones generales anteriores, dichos puestos de trabajo se clasificarán por el trabajo realizado y la tarifa de pago será determinada por evaluación. La evaluación del trabajo se basará en otras tarifas de empleo en la industria. Las tarifas de empleo resultantes de la evaluación se harán por acuerdo expreso entre el Empleador y el Sindicato.

ARTÍCULO 34 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Primer Paso.

El primer paso será que el agraviado y su traten de resolver la queja con la asistencia del delegado sindical a más tardar treinta (30) a partir de la fecha de ocurrencia.

Segundo Paso.

Si la primera reunión en el primer paso no resuelve la queja, entonces esta será presentada por escrito por el Sindicato dentro de quince (15) días a partir del incidente. Si la queja no se presenta por escrito dentro de quince (15) días, se considerará nula e inválida y no se llevarán a cabo más trámites. Sin embargo, si la queja cumple con el requisito del presente artículo, la Compañía dará una respuesta por escrito con la resolución o la negativa a más tardar quince (15) días naturales después de su presentación.

Tercer Paso.

Si la queja es rechazada, el Representante del Sindicato, el Gerente de la Planta, el delegado sindical y el agraviado se reunirán en un intento de resolver la queja a más tardar quince (15) días calendario después de que fue negado. Para que la queja cumpla con este Artículo, la Unión debe notificar a la Compañía por escrito su deseo de proceder a este Paso dentro de los siete (7) días calendario siguientes a la recepción de la respuesta de la Compañía al Paso 2 anterior.

Cuarto Paso.

Si el asunto no se resuelve en el tercer (3^{er}) paso, un oficial del Sindicato, el Director de Relaciones de Empleados Trabajo, el Gerente General, el delegado sindical y el agraviado se reunirán para tratar de resolver la disputa a más tardar quince (15) días calendario después de que se llevó a cabo el tercer paso. Para que la queja cumpla con este Artículo, la Unión debe notificar a la Compañía por escrito su deseo de proceder a este Paso dentro de los siete (7) días calendario siguientes a la recepción de la respuesta de la Compañía al Paso 3 anterior.

Quinto Paso.

Si el asunto no se resuelve en el cuarto paso (4^{to}) del procedimiento de quejas, las partes pueden acordar mutuamente para mediar la queja o disputa. Dicha mediación se llevará a cabo dentro de treinta (30) días después de la respuesta del cuarto (4^{to}), a menos que las partes acuerden mutuamente extender el período. En caso de que no se llegue a una resolución, las partes pueden proceder a arbitraje conforme a lo dispuesto a continuación.

Sexto Paso.

El árbitro será seleccionado por mutuo acuerdo. La decisión del árbitro designado será final y vinculante. El árbitro no tiene ningún poder o autoridad para cambiar el contenido de este Acuerdo, ni añadir o ir fuera de los términos de este Acuerdo.

Queda aquí acordado que el costo del árbitro será sufragado por partes iguales por el Sindicato y la Compañía.

ARTICULO 35 – HUELGAS, CIERRES PATRONALES Y PROTESTAS

35.01 No habrá huelgas, cierres patronales, paros o reducción de trabajo. El Sindicato se compromete a apoyar plenamente al Empleador en el mantenimiento de las operaciones en todos los sentidos. En caso de que las protestas sean ocasionadas por parte de personas u organizaciones que no pertenezcan al Sindicato, los empleados pueden negarse a cruzar esas líneas de protesta ya que son las líneas legales, primarias, y están oficialmente y específicamente sancionadas o aprobadas por tres (3) de las siguientes organizaciones:

1. La Junta Ejecutiva de WSRJB y el Local 52, y
2. El Presidente General del Sindicato.

ARTICULO 36 – PLANES MEDICOS, DE VIDA, DENTAL, RECETAS Y VISION

36.01 El Empleador deberá seguir contribuyendo al Fondo de Salud y Bienestar de los Trabajadores de Lavandería y Tintorería Local 52 ("Fondo Fiduciario de Bienestar") la suma de cuatrocientos quinientos y treinta cinco dólares (\$535)

por mes por cada empleado elegible. El 1 de enero de 2023, esta suma aumentará a quinientos sesenta y siete dólares (\$567.00).

- 36.02 El empleador pagará hasta 1 una hora una vez por año calendario, para asistir a las reuniones durante las horas de trabajo con el representante de seguros en cada lugar
- 36.03 El empleador será responsable de cualquier beneficio que habrían derivado a una empleado si el empleador no puede hacer los pagos para un empleado aquí como siempre.
- 36.04 El Empleador pagará hasta una (1) hora, una vez por año, por cada año del Acuerdo, por cada empleado que empezó partir de 2007 para asistir a reuniones con los representantes de seguros durante las horas de trabajo en cada lugar.

ARTICULO 37 – MANTENIMIENTO DE BENEFICIOS

- 37.1 Con el fin de mantener los beneficios proporcionados por el Fondo de Salud y Bienestar de los Trabajadores de Lavandería y Tintorería Local 52 ("Fondo Fiduciario de Bienestar") para planes médicos de salud, vida, recetas médicas, plan dental y de visión, la obligación mensual del empleador por cada empleado elegible se limita a la siguiente lista de contribuciones para todos los planes combinados:

Participación en el costo de la empresa/empleado de MOB	Eficaz 1/1/2021	Eficaz 1/1/2022	Eficaz 1/1/2023
Porcentaje % de premium de la empresa	80%	77%	75%
Porcentaje del empleado de la prima	20%	23%	25%

- 37.02 La contribución máxima del empleador es limitada como se describe en este artículo. Esta contribución es hacia una sola cobertura solo para cada empleado elegible. Cualquier cobertura adicional comprada, incluida cualquier cobertura para dependientes en cualquier nivel, será pagada únicamente por el empleado.
- 37.03 La contribución máxima del Empleador está limitada a lo que se describe en este artículo.
- 37.04 La Compañía acuerda que durante la vigencia del presente Acuerdo, El Sindicato tendrá derecho a circular planes alternativos, siempre y cuando, el costo de dichos planes no superen el 10% de los "limites" negociados por el Empleador para el Acuerdo actual en base individual o acumulativa.
- 37.05 Impuesto Cadillac: Las partes acuerdan que la Compañía no estará obligada, a pagar partir del año 2018, cualquier impuesto de consumo bajo el Código del

Internal Revenue Service Sección 4080I asociado con los términos de la cobertura proporcionada a los empleados de la unidad de negociación colectiva bajo este Acuerdo. Si tal tributo de consumo es impuesto, las partes se reunirán para revisar las opciones que no resulten en multas del impuesto de consumo antes de que dicho impuesto entre en efecto, si las partes no son capaces de llegar a un acuerdo a tal opción, la Compañía puede, a su entera discreción, tomar las medidas necesarias para evitar el impuesto, multa, recargo u otros costos bajo la ley de Protección al Paciente y Cuidado de Salud Asequible u otra ley aplicable; incluyendo, pero no limitado a:

- (1) Deducir el monto de dicho impuesto de consumo de los ingresos mensuales de los empleados; o
- (2) Ofrecer a los empleados sujetos al Acuerdo la oportunidad de inscribirse en un plan de beneficios de la compañía que no imponga impuestos o multas de conformidad con el Código del Internal Revenue Service Sección 4080I e inmediatamente suspender cualquiera y todas las contribuciones de la compañía al plan identificado en este CBA.

ARTÍCULO 38 – FONDO FIDUCIARIO DE PENSIONES

38.01 El empleador continuará a contribuir al fondo de jubilación nacional (NRF) según la tabla que aparece en 38.02.

38.02 El empleador contribuirá al fondo de pensiones conforme a la ley de recuperación de la pensión de pago/fiscalidad y el acuerdo nacional entre Aramark y el fondo como sigue:

Table 1	
Fecha Efectivo	Pago por Cada Empleado Elegible
1ro de junio 2020	\$68.98 Por Mes
1ro de junio 2021	\$72.13 Por Mes
1ro de junio 2022	\$75.41 Por Mes
1ro de junio 2023	\$78.85 Por Mes

ARTICLE 39 – DISPOSICIONES GENERALES APLICABLES A LOS FONDOS FIDUCIARIOS Y PROCEDIMIENTOS DE MOROSIDAD

39.01 El empleador limitado por el presente Acuerdo se compromete a cumplir y estar obligado por todos los términos y disposiciones del documento del Fideicomiso de Bienestar y el documento del Fondo de Pensiones como fue ejecutado y como lo ha sido y puede de ser de vez en cuando modificado.

- 39.02 Un empleado elegible para quien se requiere que se hagan contribuciones mensuales, será:
1. Cualquier empleado cubierto por el presente Acuerdo que fue contratado por el Empleador el primer (1^{er}) día hábil del mes anterior y que ha estado en la nómina de pago por un mes incluyendo el primer (1^{er}) día hábil del mes;
 2. Cualquier empleado cubierto por este Acuerdo que fue elegible para los beneficios del Fondo Fiduciario del Bienestar o un participante elegible del Fondo de Pensiones dentro de los seis (6) meses anteriores a su fecha de contratación; los pagos en nombre de dichos empleados serán pagaderos el primer (1^{er}) día hábil del mes siguiente o coincidente con su fecha de contratación.
- 39.03 Las contribuciones al Fondo Fiduciario (junto con los formularios de registros suministrados por los Fondos Fiduciarios para tales fines) serán entregados por el Empleador en las oficinas de los Fondos Fiduciarios localizadas en 920 Sur Alvarado Street, Los Ángeles, California 90006-3098, o en cualquier otro lugar designado por los síndicos de los fondos fiduciarios.
- 39.04 Las contribuciones se harán en el décimo (10^{mo}) día del mes de vencimiento del pago. Los pagos no recibidos en su totalidad en el vigésimo (20^{mo}) día del mes se considerará en mora y sujetos a una cantidad igual a la tasa mayor de los intereses sobre las contribuciones pendientes a la tasa más alta permitida por la ley, o daños y perjuicios en un veinte por ciento (20 %) del monto de la contribución. Esta cantidad se considerará vencida y pagadera a los fondos fiduciarios por el empleador en mora en el día inmediatamente siguiente a la fecha en que la contribución o contribuciones se convirtieron en adeudadas y serán adicionales a dicha contribución o contribuciones; teniendo en cuenta, sin embargo, que los síndicos pueden renunciar al pago de daños y perjuicios, o cualquier parte de éstos, en un caso particular cuando hay una buena causa satisfactoria a los síndicos.
- 39.05 En cualquier demanda presentada por los Síndicos de los Fondos Fiduciarios para cobrar contribuciones, los síndicos o los fondos fiduciarios tendrán derecho a las contribuciones de pago pendientes, los intereses sobre las contribuciones de pago pendientes o de los daños y perjuicios, lo que sea mayor, los honorarios razonables de abogados, costos de la demanda, y cualquier otra reparación legal o equitativa que el tribunal estime conveniente.
- 39.06 A petición de los Síndicos, el Empleador deberá poner a disposición dichos libros, registros e informes que el auditor de los síndicos considere apropiado para determinar que el Empleador ha hecho contribuciones requeridas. En el caso de que los Síndicos determinen que el Empleador no hizo las contribuciones requeridas, los síndicos pueden imponer al Empleador el costo de la auditoría.

39.07 En caso de incumplimiento por parte del Empleador para hacer las contribuciones en el momento de su vencimiento, los Síndicos deberán tomar las medidas que consideren apropiadas. Si un Empleador se encuentra en mora en el pago de las contribuciones, el Sindicato podría, después de setenta y dos (72) horas de la notificación por escrito de dicha deuda, tomar cualquier acción legal necesaria, incluyendo el derecho a presentar una queja formal o el derecho a huelga para cobrar esas contribuciones, junto con los intereses o daños y perjuicios, no obstante cualquier otra cláusula de este Acuerdo.

ARTICULO 40 – PERMISO POR ENFERMEDAD

40.01 Excepto como una enfermedad, lesión salario seguro proporcionado por un municipal, Condado, ciudad, estado o ley federal a una tasa mayor, todos los empleados cubiertos por este acuerdo que han sido empleado por su empleador durante el período de al menos un 1 año serán derecho a un total de cinco 5 días de seguro de enfermedad/lesión por año. La Compañía cumplirá con la Ley de Licencia por Enfermedad de California.

Si el Empleador así lo desea, puede solicitar una prueba razonable de la discapacidad. La falsificación de los reclamos de permisos por enfermedad o el abuso comprobado de los privilegios del permiso por enfermedad puede ser motivo de despido o acción disciplinaria.

40.02 Sujeto al siguiente párrafo, el pago completo significará (5) días de ocho (8) horas de salario a la tarifa regular de pago del empleado para esos días que el empleado hubiera trabajado de no haber ocurrido la discapacidad.

40.03 El seguro de enfermedad y/o enfermedad se integrará con los beneficios por incapacidad de Compensación por Desempleo y los beneficios por incapacidad temporal de Compensación al Trabajador de manera que la suma de la asignación diaria permitida por permiso de enfermedad y las prestaciones diarias por incapacidad del Estado antes mencionadas, sin incluir los beneficios hospitalarios diarios, que puedan ser pagados a un empleado, no será superior al cien (100%) por ciento del salario diario regular del empleado. Si el pago permitido por permiso por enfermedad de un empleado, cuando se combina con cualquiera de dichos beneficios por incapacidad del Estado recibidos por el empleado supera el cien (100%) por ciento de su tarifa diaria regular para cualquier día, entonces dicho pago por permiso por enfermedad para ese día será por consiguiente reducido. Cualquier parte de la asignación de pago de permiso por enfermedad no recibido por el empleado en razón de tal reducción se mantendrá en la cuenta de pago de permiso por enfermedad del empleado como parte de sus créditos de pago por permiso por enfermedad acumulados.

40.04 Todos los empleados trabajan bajo los término y condiciones de este acuerdo de negociación colectiva en el momento de la ratificación, tendrán ventaja de

seguro de salario enfermedad/lesión en cada año se acumula de año en año hasta un máximo de cuarenta 40 días.

40.05 Los créditos del seguro de enfermedad y/o lesión seguirán acumulándose durante los períodos de enfermedad, lesión, despido temporal o permiso de ausencia; Sin embargo, después de veinte (20) días hábiles consecutivos de ausencia todo el crédito terminará y el permiso por enfermedad del empleado deberá ser prorrateado seguro de enfermedad y/o lesión durante tales períodos de ausencia.

ARTÍCULO 41 – PERMISO POR DUELO

41.01 Un empleado tendrá derecho a tres (3) días de permiso por duelo con goce de sueldo para el funeral de un miembro (s) de su familia cercana. Un permiso adicional, sin goce de sueldo, de hasta dos (2) días será proporcionado si es solicitado, cuando el funeral se lleva a cabo fuera del estado de California. La familia cercana consiste de cónyuge, pareja doméstica, madre/padre, hijos, hermano, hermana, tía, tío y abuelos y nietos y su Suegro o Suegra actual. Los requisitos de elegibilidad incluyen:

- a. Más de un (1) año de servicio continuo.
- b. Que una lista identificando a la familia cercana haya sido entregada previamente al Empleador.
- c. Una prueba razonable de que el empleado asistió al funeral debe ser entregada al Empleador.

ARTÍCULO 42 – DESEMPEÑO EN EL TRABAJO

42.01 Cuando se produce una vacante en la planta, incluyendo pero no limitado a turnos y semana de trabajo, la vacante se publicará por tres (3) días. Dicha publicación incluirá las obligaciones, horas, semanas de trabajo y salario. Los empleados interesados deben comunicar por escrito a su supervisor inmediato su deseo de tomar la posición. Si nadie solicita la posición dentro de tres (3) días, el Empleador podrá asignar un empleado a la posición o contratar a un empleado nuevo. Las vacantes creadas por un empleado que exitosamente fue promovido a otra posición no estarán sujetas al proceso de posición y oferta. Para determinar al mejor postor, el siguiente criterio se utilizará en el orden siguiente:

1. Conocimiento, habilidad, desempeño del trabajo.
2. La capacidad para llevar a cabo las funciones esenciales del trabajo.
3. Antigüedad.

- 42.02 El Empleador será el único juez de las calificaciones y la capacidad para aceptar tal oferta. Dicha opinión no será arbitraria o caprichosa.
- 42.03 Al ratificar todas las ubicaciones con el sistema de "Spindle" en su lugar utilizará el semanal rendimiento de unidad a través del Spindle, excepto en lugares que no tienen Spindle instalado, esos lugares seguirá utilizando PLS sistema de información.

ARTÍCULO 43 – ESTADO MIGRATORIO

- 43.01 En el caso de un empleado que fue originalmente autorizado para trabajar en los Estados Unidos pierde su autorización para trabajar, y su empleo se termina por esa razón, el Empleador se compromete a volver a contratar al empleado sin perder su antigüedad en la siguiente oportunidad de trabajo disponible para la que él/ella está calificado para ocupar en un plazo de seis (6) meses de la terminación. No se acumulara antigüedad ni vacaciones durante este período específico de ausencia.

ARTICULO 44 – CLAUSULA GENERAL DE RESERVA

- 44.01 Es la intención de las partes del presente cumplir con todas las leyes federales y estatales aplicables a los asuntos del presente Acuerdo. En caso de que alguna disposición de este Acuerdo se determina contraria a cualquier ley federal o estatal, todas las demás disposiciones del presente Acuerdo permanecerán en vigencia y efecto, y las sustituciones para la disposición o disposiciones no válidas serán negociadas inmediatamente.

ARTICULO 45 – DIVERSIDAD CULTURAL Y ETNICA

- 45.01 Si bien el inglés es el idioma del lugar de trabajo, la Compañía reconoce el derecho de los empleados a usar el idioma de su elección entre ellos.
- 45.02 Cuando hay dificultad de comunicación con un empleado en particular, a petición del empleado, la Compañía permitirá que un traductor elegido por el empleado facilite la comunicación, siempre y cuando el individuo se encuentre en las instalaciones en el momento solicitado.
- 45.03 Despido o Suspensión de Empleados Basado en Información Sobre el estado Migratorio. En el caso de que el Empleador está obligado a suspender o despedir a un empleado por la ley o las reglas del trabajo a causa de la información y/o documentación obtenida respecto a su condición migratoria o de ciudadanía, el Empleador deberá permitir un máximo de 180 días de resolución, dependiendo de la antigüedad del empleado, durante el cual él/ella podrá ser reintegrado a su derecho de ser empleado por el Empleador. A los empleados con menos de 5

años de antigüedad se les permitirá 90 días. A los empleados con más de 5 años de antigüedad se les permitirá de 180 días.

A su reincorporación, a cualquiera de esos empleados se les concederá la antigüedad que tenían en la fecha de su suspensión y/o despido. Si el empleado regresa dentro de dos (2) semanas, este será colocado en una posición anterior a su elección para la que está calificado o puede desplazar a un empleado a prueba. Si no hay tales posiciones disponibles, el empleado deberá ser colocado en estado de despido con los derechos de cualquier empleado despedido de acuerdo a la antigüedad.

- 45.04 En el caso de que el Empleador sea servido con una orden de búsqueda o de arresto ejecutada válidamente, el Empleador deberá tomar las siguientes acciones: En la medida que sea legalmente posible, hacer arreglos para el interrogatorio de los empleados se haga en lugares lo más privados posible en el lugar de trabajo.
- 45.05 El Empleador concederá a los empleados ausencias justificadas, cuando estos den una semana de anticipación para los siguientes fines: Para asistir a cualquier visita programada por el INS o el Departamento de Estado con respecto al estado de inmigración o ciudadanía del empleado, cónyuge, hijo o padre . El Empleador podría exigir prueba de la cita y prueba de la relación familiar.
- 45.06 a. El empleador no podrá solicitar información o documentos del estado migratorio de los trabajadores o los solicitantes de empleo con excepción de lo requerido por la ley estatal y federal.
- b. El empleador no podrá divulgar información confidencial relativa a los empleados a cualquier persona o agencia gubernamental, excepto como es requerido por la ley estatal y federal, o en respuesta a un mandato legal de dicha agencia. La información confidencial incluye nombres, direcciones, y números de seguro social.
- c. Si un empleado solicita que el Empleador cambie sus registros con respecto a su nombre o número de seguro social, y el Empleador puede hacerlo sin violar la ley o las reglas del trabajo, este hará el cambio sin perjudicar la antigüedad u otros derechos del empleado bajo este Acuerdo.
- d. En caso de que un agente del INS demande la entrada a las instalaciones del Empleador o la oportunidad de interrogar, buscar, o apoderarse de la persona o propiedad de cualquier empleado, entonces el Empleador deberá notificar de inmediato al Sindicato llamando por teléfono a las oficinas del Sindicato.

ARTICULO 46 – DURACION

- 46.01 El presente Acuerdo entrará en vigencia el 1 de Agosto 2020, y permanecerá en efecto hasta el 28 de Julio 2023, y de año en año a partir de entonces, a menos que se dé un aviso por escrito sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento, por cualquiera de las partes, de la intención de suspender, modificar o enmendar el presente Acuerdo en la fecha de vencimiento.

- 46.02 En el caso de que las partes no logren ponerse de acuerdo sobre algunas de las disposiciones que se están re-negociando, entonces tales disposiciones deberán presentarse a arbitraje conforme a lo dispuesto anteriormente en el Procedimiento de Quejas. Los términos, condiciones y disposiciones del presente Acuerdo continuarán en vigencia durante el período cubierto.

- 46.03 En caso de que negociaciones comiencen a enmendar o modificar el presente Acuerdo, todo el Acuerdo permanecerá en 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 terminada la ampliación de este Acuerdo con diez (10) días de previo aviso.

EN FE DE LO CUAL, las partes aquí han ejecutado este Acuerdo en _____, California, este _____ día de _____, 2020.

**LOCAL 52, WESTERN STATES REGIONAL
JOINT BOARD**

Por: _____
Maria Rivera
Gerente Regional

**ARAMARK UNIFORM & Career
Apparel, LLC**

Por _____
Roel Cortez
Director de Relaciones Laborales

ANEXO A

**ESCALAS SALARIALES
ARAMARK UNIFORM & CAREER APPAREL, LLC**

PAGO POR HORA	Actual	Efectivo	Efectivo	Efectivo
Cleanroom	7/1/2020	Retro ta 8/1/2020	7/31/2021	7/30/2022
Position	Aumento>>>	Suig. Aumentos	Suig. Aumentos	Suig. Aumentos
Head Washer	\$15.00	\$15.50	\$15.75	\$16.05
Washer	\$15.00	\$15.45	\$15.70	\$16.00
Washroom Dept/Tumbler and Utility	\$15.00	\$15.40	\$15.65	\$15.95
Head Distributor	\$15.00	\$15.40	\$15.65	\$15.95
Press; Distribution; Alteration	\$15.00	\$15.35	\$15.60	\$15.90
Order Clerk/Truck Loader/Custodian/Soil Sort/Counter; Stacker	\$15.00	\$15.30	\$15.55	\$15.85
Todos los demas empleados	\$15.00	\$15.25	\$15.50	\$15.80

Reinstalar aumentos por antigüedad basado en la antigüedad actual en el 1er periodo de pago despues de ratificacion. No retroactivo sobre esta cantidad y se retiran los agravios relacionados a este tema de Lead y Seniority pay>

Un diferencial de líder que pagará \$0.75 por hora por encima de la tasa salarial de clasificación actual mientras que el empleado es designado como líder. La Compañía continuará teniendo la autoridad exclusiva para determinar las calificaciones y designar a los empleados como Clientes Potenciales, que es la práctica actualmente aceptada y establecida.

Un empleado de lavandería con experiencia (un trabajador empleado previamente en una planta de lavandería industrial que entra o vuelve a reintegrarse en el empleo dentro de un período de doce (12) meses después de la terminación del empleo) será pagado noventa (90%) por ciento de la tarifa de su clasificación por los primeros sesenta (60) días y de allí en adelante las tarifas de acuerdo a las clasificaciones anteriores.

A los empleado nuevos se les pagará el ochenta por ciento (80%) de la tarifa de clasificación en que trabajan durante los primeros sesenta (60) días; y luego este será aumentado al noventa (90%) por ciento de la tarifa de clasificación para los próximos ciento veinte (120) días. A partir de entonces el empleado recibirá la tarifa de la clasificación. La tarifa de contratación de empleados nuevos no podrá ser menos de veinticinco centavos (\$0.25) por encima del salario mínimo estatal o federal. Ningún empleado recibirá menos que el salario mínimo del estado que se encuentra por la ciudad o condado en donde se encuentra la instalación específica del trabajo empleado.

Queda acordado y entendido que la tarifa de pago de los empleados nuevos aumentará a la medida de un porcentaje de cada aumento negociado en este Acuerdo.

Ningún empleado actual perderá su trabajo debido a las tasas de antigüedad establecidas en el calendario anterior.

Los empleados deberán recibir la siguiente indemnización no acumulativa en base a los años de servicio:

Por más de cinco (5) años de servicio continuo:	\$0.10 centavos por hora
Por más de diez (10) años de servicio continuo:	\$0.15 centavos por hora
Por más de quince (15) años de servicio continuo:	\$0.20 centavos por hora
Por más de veinte (20) años de servicio continuo:	\$0.25 centavos por hora
Por más de veinticinco (25) años de servicio continuo:	\$0.35 centavos por hora
Por más de treinta (30) años de servicio continuo:	\$0.40 centavos por hora

CARTA DE ENTENDIMIENTO

Entre

ARAMARK UNIFORM & CAREER APPAREL, LLC

Y

**WESTERN STATES REGION JOINT BOARD
WORKERS UNITED LOCAL 52**

Asunto: COMITE OBRERO PATRONAL

Se establecerá un Comité Obrero Patronal, y el número de miembros no excederá el número de departamentos. Los miembros permanentes del comité deberán ser representantes del Sindicato local y la Compañía. Se elegirán dos (2) Presidentes, y un (1) Secretario Registrador de entre los miembros de este comité. Una agenda autorizada se utilizará con el fin de conducir estas reuniones.

Queda acordado y entendido que este comité actúa sólo en calidad de asesor, y no tiene la autoridad de cambiar, modificar, o agregar al Acuerdo de Negociación Colectiva, ni ninguna de sus decisiones serán obligatorias para las partes contempladas en el Acuerdo de Negociación Colectiva . Los asuntos a ser discutidos incluyen pero no se limitan a cuestiones de salud, problemas de seguridad, y las cuestiones de respeto y dignidad.

El comité se reunirá dentro de cuarenta y cinco (45) días a partir de la ratificación del Acuerdo con el fin de establecer un horario y acordar un proceso para las reuniones futuras.

**LOCAL 52, WESTERN STATES REGIONAL
JOINT BOARD**

**ARAMARK UNIFORM & Career
Apparel, LLC**

Por _____
Maria Rivera
Gerente Regional

Por _____
Bob Graham
Director de Relaciones Laborales

MEMORANDUM DEL ACUERDO

La Compañía y el Sindicato acuerdan que el actual y el anterior Acuerdo de Negociación Colectiva entre ARAMARK Uniform and Career Apparel, LLC. y Western States Regional Joint Board han sido negociados y tienen la expresa intención de renunciar a todas las disposiciones de la Ordenanza de Salarios Mínimos del Condado de Los Ángeles que están dispuestas en la Sección 2.201.090 y 10.37.12 de la Ordenanza.

Este Acuerdo se refiere a los Acuerdos de Negociación Colectiva entre las partes y que cubren las instalaciones del Empleador incluidas pero no limitadas a:

Los Ángeles, CA
Paramount, CA
Riverside, CA
Santa Ana, CA
Lompoc, CA

Sylmar, CA
San Bernardino, CA
Orange, CA
Oxnard, CA

ARAMARK Uniform and Career
Apparel, LLC.

Western States Regional Joint Board

Bob Graham
Director de Relaciones Laborales

Maria Rivera
Regional Manager

Fecha

Fecha