

Acuerdo Colectivo

Por

Y

Entre

ARAMARK UNIFORM AND CAREER APPAREL

SAN DIEGO PRODUCTION

Y

WORKERS UNITED

WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD

LOCAL 52

**Correspondiente al periodo
Enero 30, 2021 hasta e incluyendo Enero 27, 2024**

TABLA DE CONTENIDO

ACUERDO	1
SECCION 1. - AFILIACION AL SINDICATO	2
SECCION 2. - AVISO DE DESPIDO	3
SECCION 3. - JURISDICCION	3
SECCION 4. - INCENTIVOS/TRABAJO POR PIEZA	4
SECCION 5. - SALUD Y SAGURIDAD.....	4
SECCION 6. - UNIFORMES	6
SECCION 7. - NORMAS DE TRABAJO	7
SECCION 8. - DERECHOS DE LA GERENCIA.....	7
SECCION 9. - DONACIONES DE LOS EMPLEADOS	7
SECCION 10. - INSPECCION DE REGISTROS.....	8
SECCION 11. -DEDUCCION DE CUOTAS SINDICALES	8
SECCION 12. -TABLERO DE ANUNCIOS	9
SECCION 13. - SUCESORES	9
SECCION 14. - HORARIOS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS	10
SECCION 15. - REGISTROS DE TIEMPO	11
SECCION 16. - TURNOS	11
SECCION 17. - TRABAJO EN DOMINGOS	12
SECCION 18. - LLAMADOS DE EMERGENCIA.....	12
SECCION 19. - SEMANA GARANTIZADA DE TRABAJO	13
SECCION 20. - EMPLEADOS DE TIEMPO REGULAR Y MEDIO TIEMPO	13
SECCION 21. - DIAS DE PAGO	14
SECCION 22. - DIAS FESTIVOS	14
SECCION 23. - VACACIONES	16
SECCION 24. - DELEGADOS DEL SINDICATO	17
SECCION 25. - ANTIGUEDAD	17
SECCION 26. - PERMISO POR DUELO	18
SECCION 27. - TRANSFERENCIAS	18
SECCION 28. - PERIODOS DE DESCANSO	19
SECCION 29. - PERIODOS INTERMITENTES DE INACTIVIDAD	19
SECCION 30. - PRESENTACION DE RECLAMOS	19
SECCION 31. - DISCRIMINACION	20
SECCION 32. - CAPATACES/SUPERVISORAS	20
SECCION 33. - PLANES MEDICOS, DE VIDA, DENTALES RECETAS MEDICAS Y VISION	20
SECCION 34. - PLAN DE RETIRO	22
SECCION 35. - SALARIOS.....	23
SECCION 36. - HUELGAS Y/O DISPUTAS.....	25
SECCION 37. - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS	25
SECCION 38. - DIVERSIDADA ETNICA Y ASUNTOS CULTURALES	27
SECCION 39. - PROTECCION DE TRABAJADORES IMMIGRANTES.....	28
SECCION 40. - ACOSO SEXUAL	30
SECCION 41. - RESPETO Y DIGNIDAD	30
SECCION 42. - PERMISO POR ENFERMEDAD.....	30
SECCION 43. - PERMISOS DE AUSENCIA.....	32
SECCION 44. - DURACION DEL ACUERDO.....	33
ANEXO A - ESCALA DE SALARIOS Y PROVISIONES GENERAL	34

ACUERDO

ESTE ACUERDO, hecho y celebrado el 30 de Enero 2021 por y entre ARAMARK Uniform and Career Apparel LLC 5665 Eastgate Drive, San Diego, CA, el primer participante en lo sucesivo conocido como el “Empleador”, y WORKERS UNITED, WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD, LOCAL 52 el segundo participante, en lo sucesivo conocido como El “Sindicato.”

ACUERDAN

CONSIDERANDO, que el Empleador, y el Sindicato y sus miembros desean mutuamente proporcionar una base justa para las relaciones entre Empleador y empleados, estableciendo condiciones que permitan mantener el servicio del Empleador en alta reputación pública, y además, promover el bienestar general tanto de los empleados como del Empleador. 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 será administrada de una manera profesional; y

CONSIDERANDO, que está reconocido y acordado que el manejo de la compañía del Empleador y la dirección de la fuerza laboral continuara siendo función del Empleador y el derecho a planificar y operar los horarios de trabajo, la producción y distribución, precios y servicios, corresponde única y exclusivamente al Empleador; y

CONSIDERANDO, que es el deseo y la intención mutua de las partes a cooperar en la mejor medida posible para que el Empleador pueda operar su planta y las instalaciones con la máxima eficiencia y economía y prestar al público un servicio cada vez más eficaz de suprema excelencia;

AHORA, POR LO TANTO, se acordó lo siguiente:

SECCION 1. – AFILIACION AL SINDICATO

- 1.01. Será una condición del empleo que todos los empleados del Empleador cubiertos por el presente Acuerdo, que son miembros del Sindicato en buena situación en la fecha de vigencia de este Acuerdo, deberán seguir siendo miembros de pleno derecho, y los que no son los miembros en la fecha de vigencia de este Acuerdo, deberán a partir del 31^{er} día después de la fecha de vigencia de este Acuerdo, ser y seguir siendo miembros de pleno derecho en el Sindicato. Será también una condición de empleo que todos los empleados cubiertos por este Acuerdo y contratados en o después del 31^{er} día después del inicio de dicho empleo con el Empleador, serán y seguirán siendo miembros de pleno derecho en el Sindicato.
- 1.02 Cada vez que el Empleador requiera empleados adicionales para el trabajo cubierto por este Acuerdo, deberá primero llamar al Sindicato y darle veinticuatro (24) horas para nombrar a un candidato para el puesto. El Empleador puede entonces elegir entre el candidato del Sindicato y los solicitantes que haya obtenido por cualquier otro recurso según su relativa habilidad y calificaciones, y el pertenecer o no al Sindicato no será considerado en su contratación.
- 1.03 La selección de los solicitantes a ser nominarlos para trabajos del Empleador por parte del Sindicato y el empleo por parte del Empleador, deberá ser sobre una base no discriminatoria y no se basará en, o de ninguna manera se verá afectada por pertenecer o no al Sindicato, por estatutos, normas, reglamentos, disposiciones constitucionales, o cualquier otro aspecto u obligación de afiliación, políticas o requisitos del Sindicato.
- 1.04 El Empleador deberá publicar, en los lugares habituales donde se les notifica a los empleados y solicitantes de empleo, todas las disposiciones relativas al funcionamiento de este arreglo de contratación.
- 1.05 Cada vez que el Empleador contrata o reintegra a una persona para un trabajo cubierto por este Acuerdo, el Empleador deberá notificar al Sindicato inmediatamente por escrito y cualquier persona contratada o reintegrada, que no es miembro del Sindicato, deberá hacer la solicitud de afiliación al Sindicato.
- 1.06 Orientación para Nuevos Ingresados: La compañía hará arreglos para que todos los miembros de la unidad cuales son de la Unión recientemente contratados para asistir a una orientación sobre la Unión en tiempo de la

compañía, de no más de treinta (30) minutos, esta orientación será entre dos (2) semanas de la fecha de ingreso de cada nuevo empleado.

1.06.1 Tal orientación se programará en consulta con el representante y delegado sindicales.

SECCION 2. – AVISO DE DESPIDO

- 2.01 Se entiende y se acuerda que el derecho de despido por causa justa sólo será a discreción del Empleador. Ningún empleado será despedido sin antes haber recibido primero una advertencia por escrito en los doce (12) meses anteriores. En caso de no ocurrir ninguna ofensa en los doce (12) meses siguientes a cualquier aviso de advertencia, la notificación deberá ser declarada nula y sin efecto. No habrá necesidad de notificación de advertencia previa por delitos graves o mal conducta como el robo, insubordinación, embriaguez, asalto o acoso sexual, falsificación de documentos del Empleador, llevar armas ocultas o posesión de armas de fuego o ausentarse sin notificación por treinta y seis (36) horas hábiles consecutivos, excepto cuando prohibido por la ley. El Empleador no podrá despedir o discriminar a un empleado debido a su afiliación o actividad sindical siempre y cuando esa actividad no interfiera con el trabajo ordinario del Empleador. Una copia de todos los avisos de advertencia será remitida al Sindicato dentro de siete (7) días a través de correo electrónico, correo certificado o envío expreso con confirmación de entrega. Investigación suspensiones sin goce de sueldo no excederá de catorce (14) días de calendario, salvo que se acuerde mutuamente para ampliar dicho catorce (14) días. Empleados suspendidos pendientes de investigación podrán utilizar su tiempo de vacaciones acumulados durante ese tiempo.
- 2.02 Un empleado nuevo puede ser despedido o disciplinado sin causa justa o aviso durante los primeros veinte (20) días calendarios a partir de su contratación.

SECCION 3. – JURISDICCION

- 3.01 El empleador reconoce al Sindicato como al único agente de negociación colectiva para todos los empleados de producción del Empleador en 5665 Eastgate Drive, San Diego, CA, en las clasificaciones indicadas más adelante, y las disposiciones del Acuerdo se aplicarán a todos esos empleados de producción. El término “empleados de producción”, como se usa aquí, no

incluye supervisores, superintendentes, empleados de oficina, ingenieros, empleados de mantenimiento, empleados de ventas o cualesquiera otros empleados quienes no estén directamente involucrados en la limpieza, reparación o preparación de mercancías por cuenta del cliente del Empleado.

- 3.02 La palabra "empleado" en este Acuerdo incluye tanto a hombres como mujeres, y todas las referencias en género masculino incluyen el género femenino.
- 3.03 El Empleador acuerda, además, que ningún acuerdo individual con cualquier empleado cubierto por este Acuerdo reemplazará cualquiera de las disposiciones del presente Acuerdo. El Empleador, además, se compromete a no entrar en ningún tipo de acuerdo individual relativo a horas, salarios o condiciones de trabajo de cualquier empleado, miembro del Sindicato, antes de que tal acuerdo haya sido aprobado por el Sindicato.

SECCION 4. - INCENTIVOS/ DE TRABAJO POR PIEZA

- 4.01 El término "formas de pago de incentivos", utilizado a través este Acuerdo, se refiere al trabajo por pieza, bonos e incentivos basado en la productividad.
- 4.02 Las normas de incentivos y/o las tarifas utilizadas para determinar los salarios, y establecidas y aprobadas antes de este Acuerdo, continuarán en vigencia a menos que sean cambiadas, en su totalidad o en parte, por un acuerdo explícito entre el Empleador y el Sindicato.
- 4.03 La instalación y el uso de cualquier tipo de plan de incentivos pueden ser establecido solamente por un acuerdo explícito por escrito del Empleador y el Sindicato.
- 4.04 No habrá planes o sistemas de incentivos que puedan, en modo alguno, reducir o poner en peligro la tarifa por hora de clasificación contenida en este Acuerdo, como el único determinante de salario favorable para el trabajo diario.

SECCION 5. – SALUD Y SEGURIDAD

- 5.01 Generalidades – El Empleador deberá hacer disposiciones razonables para asegurar 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 dichas normas, reglamentos y prácticas razonables que son necesarias para proporcionar seguridad, sanidad, y condiciones de trabajo saludables.

- 5.01.1 Tanto el Sindicato como la Compañía reconocen que existen obligaciones específicas bajo las normas o pautas federales, estatales y locales incluyendo aquellas dirigidas a la comunicación o bloqueo de sustancias peligrosas y de patógenos transmitidos por la sangre. Los empleados deben estar provistos de información aplicable a seguridad y salud.
- 5.02 Equipo de Protección – La Compañía pondrá a disposición el equipo de protección personal adecuado sin costo alguno para el empleado.
- 5.03 Protección contra la Insolación - La Compañía proporcionará un suministro adecuado de agua fresca en botellas o fuentes para permitir el acceso fácil de los empleados a tomar agua con frecuencia. En ambientes cálidos, la Compañía tomará todas las medidas razonables para analizar la reducción de la exposición al calor, incluyendo las válvulas de escape, ventiladores, enfriadores de aire, la cobertura de vapor y otros equipos de calor, reducir las cargas de trabajo y períodos de descanso, y tendrá en cuenta las recomendaciones proporcionadas por el Comité de Seguridad y Salud.
- 5.04 Programas Ergonómicos - La Compañía establecerá un programa de ergonomía en un intento para prevenir las lesiones de espalda y hombros y los trastornos por movimientos repetitivos.
- 5.05 Salubridad – Los baños incluirán iluminación adecuada, espejos, alfombras de piso y serán abastecidos 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 descanso, a menos que sea necesario un cierre temporal para la reparación, limpieza o remodelación. Instalaciones para lavarse las manos se harán accesibles a los empleados.
- 5.06 Protección contra Agentes Patógenos Transmitidos por la Sangre:
 - 5.06.1 Equipos de Protección – Para los empleados potencialmente expuestos por su ocupación, al contacto de la piel, a la sangre u otros materiales potencialmente infecciosos, la Compañía proporcionará, equipo de protección personal adecuado. Esto debe incluir (pero sin limitarse a) guantes, batas, abrigos, caretas o mascarar y gafas protectoras. El equipo de protección personal será

considerado "apropiado" sólo si no permite que la sangre u otros materiales potencialmente infecciosos puedan pasar a través de o alcanzar ropa del empleado, la piel, los ojos o la boca, en condiciones normales de uso.

5.06.2 Vacunas – La Compañía ofrecerá la serie de vacunas contra la Hepatitis B a todos los empleados potencialmente expuestos a sangre dentro de diez (10) días hábiles siguientes a la asignación inicial, a menos que el empleado haya recibido previamente la serie completa de vacunas contra la Hepatitis B, la prueba de anticuerpos haya revelado que el empleado es inmune, o la vacuna es contraindicada por razones médicas.

5.07 Comité de Seguridad – La Compañía y el Sindicato cooperarán en la creación de un comité de seguridad activo. El Sindicato identificará a los participantes sindicales de acuerdo a sus propias reglas.

5.08 Entrenamiento en Materia de Seguridad y Salud – La Compañía deberá proporcionar entrenamiento relacionado con la seguridad y la salud en el trabajo como lo requieren las regulaciones federales, estatales y locales. Dicho entrenamiento se llevará a cabo a intervalos que cumplan con los reglamentos y normas aplicables.

Nota: The Workers United y Aramark Corporation, han establecido un programa nacional de salud y seguridad que podría modificar o sustituir algunas o todas secciones de estas disposiciones.

SECCION 6. - UNIFORMES

6.01 El Empleador se compromete a proporcionar, sin costo para el empleado, cualquier uniforme o prenda de vestir designado por él para que los empleados usen durante sus horas de servicio.

6.02 El Empleador acuerda además de lavar y/o limpiar todas las partes de esos uniformes designados para ser usados por los empleados mientras están en servicio.

SECCION 7. – NORMAS DE TRABAJO

7.01 Las normas y regulaciones para dirigir el negocio, tal como el Empleador las considere necesarias y adecuadas, que no entren en conflicto con los términos explícitos y la intención de este Acuerdo serán observadas por todos los empleados. Tales normas y reglamentos serán publicados por el Empleador o pueden ser suministradas a los empleados en forma de un manual. El empleado y el Sindicato serán notificados de tales cambios diez (10) días hábiles antes de su implementación.

SECCION 8. – DERECHOS DE LA GERENCIA

8.01 El Empleador tendrá el derecho de ejercer las funciones habituales, deberes y responsabilidades de la gerencia sin interferencias ni obstáculos del Sindicato, excepto cuando se limiten explícitamente por los términos de este Acuerdo. Sin limitar la generalidad de lo anterior, la autoridad para crear y suprimir empleos, para asignar el trabajo, contratar empleados, dirigir, ajustar, aumentar o disminuir la fuerza laboral, para eliminar a empleados por causa justa y apropiada y para mantener la disciplina será absoluta de la gerencia.

SECCION 9. – DONACIONES DE LOS EMPLADOS

9.01 Las donaciones o contribuciones de caridad, o de alguna otra manera, serán de carácter voluntario y las contribuciones serán mutuamente acordadas por el Empleador y el Sindicato.

9.02 La empresa se deduzca y transmitir al Tesorero de WSRJB Comité de acción política (actualmente PSCEF) la cantidad especificada para cada semana de los salarios de aquellos empleados que voluntariamente autorizan tales condiciones. Estos trámites deberán ocurrir no más tarde del veinte (20) días del mes siguiente y deberá ir acompañada de una lista de nombres de los empleados para quienes se han hecho tales deducciones y la cantidad retenida de cada empleado. Cualquier cambio de nombre en el Comité de acción política se prestará por escrito noventa 90 días antes de tal cambio.

9.03 La Unión se compromete a indemnizar y salvar a la empresa indemne contra todo reclamo, cargos u otras formas de responsabilidad que surja de la deducción de dinero de las deducciones mencionadas anteriormente del pago de un empleado. La Unión

asume toda la responsabilidad por la disposición del dinero deducido así que una vez que se ha entregado a la Unión.

SECCION 10. - INSPECCION DE REGISTROS

- 10.01 En caso de que surja una controversia referente a salarios, horas u otra compensación entre el empleado y el Empleador, el Empleador se compromete a presentar el original y todos los demás registros necesarios del caso en controversia a un representante autorizado del Sindicato para la verificación, y cualquiera o todos esos registros no serán retirados de las instalaciones del Empleador.
- 10.02 Cuando se ha registrado una queja específica referente a salarios, horas y otras compensaciones, el Sindicato solicitará, y el Empleador concederá el uso de los originales y todos los demás documentos necesarios para la verificación.
- 10.03 Dicha verificación será efectuada por el representante del Sindicato durante las horas de trabajo, a la hora acordada por el Sindicato y el Empleador, después de que el Sindicato notifique que solicita dicha verificación. Los registros se pondrán a disposición del representante del Sindicato por lo menos cinco (5) días después de recibir la solicitud.
- 10.04 El Empleador proporcionará al Sindicato una lista de empleados para cualquier fecha especificada a petición del Sindicato.
- 10.05 Un representante del Sindicato tendrá acceso a la planta con el fin de investigar las condiciones de la misma, bajo los términos de este Acuerdo, y para ajustar cualquier queja o reclamo dentro de la misma. Antes de entrar en la planta, dicho representante deberá llamar a la oficina del funcionario designado por el Empleador y solicitar un permiso. Las Conferencias entre el representante del Sindicato y el empleado o empleados deberán hacerse en forma que no interfiera o interrumpa la producción del Empleador.

SECCION 11. – DEDUCCION DE CUOTAS SINDICALES

11.01 El Empleador deberá deducir del primer cheque de pago emitido a cada empleado cubierto por este Acuerdo, y cada mes a partir de entonces, las cuotas mensuales regulares adeudadas al Sindicato por cada trabajador empleado por el Empleador. El Empleador deberá deducir también cuotas de inscripción y cuotas

especiales y contribuciones votadas y aprobadas por el Sindicato (las multas no se incluyen) para todos los empleados. El Sindicato facilitará, a partir del primer día de cada mes, una lista de trabajadores empleados por el Empleador para quien el Empleador deberá hacer deducciones. El Empleador deberá hacer tales deducciones de acuerdo con tal lista, siempre y cuando los empleados que en ella se enumeran han estado empleados por el Empleador el último día del mes anterior y, además, siempre que el Sindicato haya asegurado y entregado al Empleador la autorización por escrito para tales deducciones de cada empleado.

SECCION 12. – TABLERO DE ANUNCIOS

12.01 El Empleador se compromete a proporcionar un tablero de anuncios independiente para el uso del Sindicato. El tablero de anuncios será por lo menos de dos (2') pies por tres (3') pies y se colocara en un lugar conveniente para todos los miembros. Ninguna publicación deberá ser de naturaleza despectiva en contra de la compañía.

SECCION 13. - SUCESORES

13.01 Las partes acuerdan que, en el caso de que el propietario o la administración de la planta del Empleador o cualquiera de ellos, o de que todo su negocio o compañía o acciones, sean cambiadas por venta, fusión, o cualquier otra forma, este Acuerdo será incluido como condición de tal cambio o transferencia, y estará en vigencia hasta su conclusión como Acuerdo de la compañía sucesora, aplicable a la planta en particular de este modo vendida, fusionada o transferida.

13.02 El Empleador deberá exigir a cualquier sucesor interesado el aceptar este Acuerdo y esta disposición en particular, totalmente y sin reservas, mediante la firma del presente Acuerdo o por la firma de un documento separado, y una copia del cual, firmada por el Empleador y dicho sucesor, deberá presentarse ante el Sindicato inmediatamente después de la firma.

13.03 El Sindicato asimismo se obliga a mantener el presente Acuerdo en vigencia hasta su vencimiento, y está de acuerdo en que ninguna parte de este Acuerdo será asignado por el a cualquier otra organización laboral sin el consentimiento de las partes del presente.

SECCION 14. – HORARIO DE TREBAJO Y TIEMPO EXTRA

- 14.01 La semana laboral será de cuarenta (40) horas, excluyendo el período de almuerzo, de Lunes a Sábado, que será trabajada de la siguiente manera:
- 1) En cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas cada uno; o
 - 2) en cuatro (4) días de diez (10) horas cada uno.
- 14.02 Los horarios de trabajo debe ser publicados el Jueves para la semana siguiente y se modificarán lo menos posible y, cuando sea compatible con los requisitos de la compañía y la capacidad de los trabajadores, se tomará en cuenta la antigüedad de los empleados.
- 14.03 El tiempo trabajado en exceso de ocho (8) horas por día durante cuarenta (40) horas por semana, de Lunes a Sábado, o en el sexto (6^{to}) día de trabajo consecutivo si el Empleador utiliza la semana de cinco (5) días de trabajo , y en el quinto (5^{to}) y el sexto (6^{to}) día de la semana laboral si el Empleador utiliza la semana de cuatro (4) días de trabajo, será pagado a razón de tiempo y medio (1½) de la tarifa regular de pago.
- 14.03.1 Los empleados programados durante la semana de trabajo de cuarenta (40) horas de trabajo de Lunes a Viernes, que se ausenten de su trabajo programado, deben completar cuarenta (40) horas de trabajo para tener derecho a pago de tiempo y medio (1½) de la tarifa promedio de pago por hora para el trabajo del Sábado en la semana laboral.
- 14.04 En todos los días, incluidos Domingos y días festivos, cuando se trabaje, se le exigirá a todos los empleados a tomar no menos de media (1/2) hora ni más de una (1) hora de descanso para el almuerzo, y en ningún caso se le exigirá a los empleados que trabajen más de cinco (5) horas sin un período de almuerzo.
- 14.05 Los empleados de tiempo completo no serán programados para trabajar media jornada de Lunes a Viernes a menos que sea necesario por falta de trabajo o por emergencia.
- 14.06 Un máximo de seis (6) empleados de tiempo parcial pueden ser asignados a un horario de trabajo de Lunes a Sábado de no más de cinco (5) horas por día. Si dichos empleados de tiempo parcial asignados exceden treinta (30) horas en una

semana, todas las horas trabajadas el Sábado se les pagará a tiempo y medio (1½) de la tarifa promedio de pago.

SECCION 15. – REGISTROS DE TIEMPO

- 15.01 Los registros de Tiempo serán mantenidos por el Empleador para todos los empleados con el fin de registrar el tiempo trabajado. Los registros mostrarán el tiempo actual que empieza y termina el trabajo cada día, el total de horas trabajadas durante el y el total de horas para el periodo de pago.
- 15.02 Los relojes de Tiempo u otros dispositivos de control de tiempo adecuados serán mantenidos por el Empleador con el propósito de registrar en las tarjetas de tiempo de las horas actualmente trabajadas por los empleados.
- 15.03 Cuando un plan de incentivos está en efecto, el Empleador deberá proporcionar al empleado un registro de su productividad por el día, si el plan de incentivos es diario y semanalmente si el plan está basado por semana. Los registros proporcionados a los empleados pueden ser a través del tablero de anuncios o individualmente, y todos los registros estarán disponibles para inspección del Sindicato durante las horas de trabajo.
- 15.04 Todos los registros, incluyendo los registros de tiempo y de producción utilizados para determinar el monto de pago, deberán conservarse en los archivos como lo requiere la ley.
- 15.05 El Empleador deberá mantener registros completos y exactos de permisos por enfermedades y otras ausencias, y si el Empleador no lo hace, no podrá confiar en las ausencias para la negación de vacaciones u otros derechos bajo este Acuerdo.

SECCION 16. - TURNOS

16.01 El primer turno de trabajo se iniciará no antes de las 4:00 a.m. El segundo turno de trabajo se iniciará no antes de las 12:00 del mediodía. El tercer turno de trabajo comenzará en cualquier momento entre las 5:00 p.m. y 4:00 a.m. (Vea la Sección 40 para las primas de turno).

16.02 El Empleador puede ofrecer un tiempo de inicio a las 3:00 a.m. para los empleados del primer turno. Los voluntarios comenzarán a las 3:00 a.m. y no ganarán una prima diferencial de turno. Los empleados voluntarios para empezar a las 3:00 a.m. pueden solicitar ser devueltos a la hora de inicio de las 4:00 a.m. a discreción de Aramark.

SECCION 17. – TRABAJO EN DOMINGOS

17.01 El trabajo realizado en Domingo será pagado a razón de tiempo y medio (1½) de la tarifa promedio de pago del empleado obtenida para el respectivo Domingo.

17.02 Cualquier empleado que trabaje en Domingo se le pagará por lo menos cuatro (4) horas de trabajo a la tarifa estipulada en el Artículo 17-A. anterior, a pesar de que él pueda trabajar menos de cuatro (4) horas.

17.03 El trabajo realizado el Domingo inmediatamente anterior o posterior a un día festivo pagado será pagado de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 22-E, de este Acuerdo.

17.04 A ningún empleado se le exigirá que trabaje más de seis (6) días consecutivos sin un día libre, excepto en una emergencia. En tal caso, al empleado (s) se le pagará el doble (2X) de la tarifa regular de pago.

SECCION 18. – LLAMADOS DE EMERGENCIA

18.01 Todos los empleados regulares ordenados a trabajar en cualquier día, quienes se reportan para el trabajo en ese día, recibirán por lo menos cuatro (4) horas de pago a la tarifa por hora promedio obtenida para ese día, excepto como se dispone más adelante en caso de una avería.

18.02 Un empleado que se presenta a trabajar en un día normal de trabajo, y que no fue informado oficialmente por la administración para no reportarse en ese día en particular, será considerado como ordenado a trabajar y percibirá por lo menos cuatro (4) horas de pago del salario por hora promedio.

SECCION 19. – SEMANA DE TRABAJO GARANTIZADA

- 19.01 A todos los empleados regulares se les garantizará un mínimo de treinta y cinco (35) horas de trabajo a su tarifa por hora promedio obtenida en una semana, con excepción de lo dispuesto más adelante en casos de avería.
- 19.02 Si el Empleador pide o sugiere a un empleado regular que voluntariamente tome tiempo libre, con el fin de contrarrestar o renunciar a cualquier derecho a continuación, se requerirá en tales casos que el Empleador pague por las horas sin trabajar para completar las treinta y cinco (35) horas garantizadas.

SECCION 20. – EMPLEADOS REGULARES Y DE TIEMPO PARCIAL

- 20.01 Los empleados regulares son aquellos que son contratados retenidos en el empleo del Empleador con el fin de llevar a cabo la operación del negocio del Empleador en cualquier turno. Los empleados regulares pueden incluir a trabajadores de tiempo parcial empleados con regularidad.
- 20.02 Los Trabajadores regulares recibirán una semana completa de trabajo de cuarenta (40) horas cuando sea posible, y los trabajadores de tiempo parcial no podrán ser empleados cuando los trabajadores regulares están disponibles para este tipo de trabajo por dichas cuarenta (40) horas de trabajo en cualquiera semana.
- 20.03 El Empleador deberá presentar al Sindicato cada mes, la lista con los nombres y los puestos de trabajo ocupados por todos los empleados de tiempo parcial.
- 20.04 Empleados adicionales son aquellos empleados contratados para aumentar los empleados regulares.
- 20.05 Los empleados regulares de tiempo parcial estarán cubiertos por todas las condiciones establecidas en este Acuerdo para los empleados regulares de tiempo completo. Los días festivos y las vacaciones serán calculados en base prorrateada. Cuando cualquiera de los días festivos aquí especificados cae en un día en el que un empleado regular a tiempo parcial está previsto para el trabajo, entonces se le pagará por las horas normales de trabajo en ese día a pesar de que no se realizó ningún trabajo.

SECCION 21. – DIA DE PAGO

21.01 Los salarios serán pagados en efectivo o cheques negociables en un día de la semana programado y dentro de siete (7) días después del final del período de pago. En el día de pago, el Empleador deberá distribuir los cheques antes de que los empleados marquen la salida para ese día. La Compañía puede, a su discreción, poner en práctica un procedimiento de pago quincenal con un aviso de noventa (90) días al Sindicato. La Compañía hará todo lo posible para arreglar los problemas individuales que puedan surgir de la introducción gradual de este nuevo procedimiento de pago.

SECCION 22. – DIAS FESTIVOS

22.01 El Empleador acuerda que se observarán los siguientes días festivos:

Año Nuevo	2 Días Festivos Personales
Día del Soldado Caído	Día de la Independencia
Día del Trabajo	Día de Acción de Gracias
Navidad	Cumpleaños del Empleado

22.02 Las solicitudes de los días festivos personales que se hacen con catorce (14) días de anticipación a la fecha solicitada, se responderán a más tardar siete (7) días antes del día solicitado.

22.02.1 Los empleados nuevos no recibirán los dos (2) días festivos personales hasta que hayan completado un (1) año de servicio con la Compañía, a partir de entonces, a los empleados se les otorgarán sus dos días festivos (2) flotantes personales el 1^{ro} de enero de cada año.

22.03 Los empleados asalariados semanalmente no sufrirán una reducción de salario por razón de no trabajar en los días festivos antes mencionados.

22.04 Los empleados que trabajan por tarifa por hora y/o planes de incentivos, o de otro modo, se les pagará por el tiempo no trabajado en cualquiera de los días festivos antes mencionados en base a ocho (8) horas a la tarifa por hora promedio para la semana.

22.05 Cuando las horas de trabajo en días festivos y Domingos inmediatamente anteriores o posteriores a un día festivo, son menos de ocho (8) horas, el monto

de la compensación que se pagará a los empleados será no menos de ocho (8) horas a doble tiempo y medio (2½) del promedio de la tarifa de pago por hora, independientemente de las horas trabajadas; a condición, sin embargo, que los empleados que trabajan en Domingo inmediatamente anterior o posterior a un día de fiesta por el que reciben pago de día festivo, y no trabajan, se les pagara no menos de ocho (8) horas a tiempo y medio (1½) del promedio de la tarifa de pago por hora para la semana.

- 22.06 Los empleados que trabajan por tarifa por hora y/o planes de incentivos, o de alguna otra manera, se les pagará por el tiempo trabajado en los días festivos antes mencionados, o en Domingo inmediatamente anterior o posterior a dichos días festivos, a doble tiempo y medio (2½) del promedio de la tarifa de pago por hora para la semana; a condición, sin embargo, que los empleados que trabajan en Domingo inmediatamente anterior o posterior a un día de fiesta por el que reciben pago de día festivo, y no trabajan, se les pagará no menos de ocho (8) horas a tiempo y medio (1½) del promedio de la tarifa de pago por hora para la semana.
- 22.07 Cuando un día festivo cae en la semana regular de trabajo de Lunes a Sábado, cuarenta (40) horas constituirán una semana de trabajo. Cualquier tiempo trabajado en exceso de ocho (8) horas en cualquier día o cuarenta (40) horas en una semana festiva se pagará a razón de tiempo y medio de la tarifa; siempre que además, todos los empleados sean pagados por los días festivos especificados en este documento que caen en la semana regular de trabajo de Lunes a Sábado.
- 22.08 Durante la semana en que cae un día festivo aquí especificado, los empleados que voluntariamente se ausenten por más de tres (3) horas dentro de la semana perderán el derecho y los beneficios para ese día festivo en particular, excepto cuando se realice trabajo en dicho día festivo. Los empleados no deberán perder los beneficios de días festivos por ausencias justificadas.
- 22.08.1 No se trabajará en ningún departamento en el Día del Trabajo.
- 22.09 Cuando cualquiera de los días festivos antes mencionados cae en Domingo, el Lunes siguiente se observará como el día festivo. Los empleados que trabajan por tarifa por hora y/o planes de incentivos, o de alguna otra manera, se les pagará por ese día igual como si hubiera ocurrido en cualquier otro día de la semana.

SECCION 23. - VACACIONES

- 23.01 Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo, que han estado al servicio del Empleador por un (1) año o más, recibirán una (1) semana de vacaciones pagadas.
- 23.01.1 Después de tres (3) años de servicio continuo, los empleados recibirán dos (2) semanas de vacaciones pagadas.
- 23.01.2 Después de ocho (8) años de servicio continuo, los empleados recibirán tres (3) semanas de vacaciones pagadas.
- 23.01.3 Después de doce (12) años de servicio continuo, los empleados recibirán cuatro semanas de vacaciones pagadas.
- 23.02 Cualquier empleado que renuncia o es despedido tendrá derecho al pago de las vacaciones acumuladas no tomadas previamente por el empleado.
- 23.03 Anualmente, a partir del 1^{ro} de Diciembre de cada año, el Empleador deberá hacer una lista de programación de vacaciones pagadas a disposición de todos los empleados. Todos los empleados deberán programar las vacaciones pagadas en Enero 31. Cualquier empleado que no programe sus vacaciones pagadas el 31 de Enero, no tendrá derecho a ningún tipo de preferencia por antigüedad. Una vez que se haya completado la programación de las vacaciones, las vacaciones no se cambiarán, salvo por consentimiento mutuo del Empleador y el empleado.
- 23.04 Las fechas de vacaciones serán de acuerdo a la antigüedad y el empleado que tenga la mayor prioridad de antigüedad recibirá preferencia.
- 23.05 A los quien se les conceda las vacaciones se les pagará por adelantado en el inicio del período de vacaciones. La tarifa de pago por hora/incentivos (trabajo por pieza) de los trabajadores será la tarifa promedio por hora de los ingresos correspondientes a las cuatro (4) semanas anteriores a las vacaciones.
- 23.06 Pago en lugar de vacaciones no será concedido, excepto cuando se trate de un despido.

SECTION 24. - DELEGADOS

- 24.01 Queda acordado que el Sindicato puede seleccionar representantes debidamente acreditados conocidos como “Delegado”.
- 24.01.1 Habrá dos (2) Delegados en el primer turno y uno (1) en el 2^{do} turno en las instalaciones de producción y un (1) delegado en el almacén. El Sindicato notificara al Empleador por escrito los nombres de las personas seleccionadas como Delegados. Sin embargo, es entendido que un (1) Delegado será especificado como Jefe de Delegados y ese individuo será el contacto principal de la Compañía.
- 24.02 Sera la obligación del Delegado tratar, en la medida de sus posibilidades, de ver que los términos, disposiciones e intenciones del Acuerdo se lleven a cabo, y además, manejar las quejas referidas a él, bajo las disposiciones de la Sección 41 (Procedimiento de Queja).
- 24.03 Se acordó además que los Delegados, antes de salir de su trabajo regular asignado para llevar a cabo las funciones del Sindicato como están especificadas en este documento, deberá asegurar el permiso del Supervisor apropiado o del Gerente de la Planta. Dicho permiso no será negado irrazonablemente.
- 24.04 El Empleador acuerda que no habrá discriminación en contra de los Delegados.

SECCION 25. - ANTIGUEDAD

- 25.01 La reducción de la fuerza laboral será llevada a cabo mediante el despido de empleados de acuerdo a su antigüedad en cada clasificación de trabajo y en el reintegro, el ultimo empleado despedido en su clasificación será el primero en ser llamado a trabajar.
- 25.02 El empleado conservara su antigüedad con respecto a los beneficios contractuales contenidos en este Acuerdo si las ausencias no exceden ciento ochenta (180) días y estas se deben a despidos temporales, ausencias justificadas, permisos, y permisos de ausencias o un periodo de incapacidad certificado por un médico. Los empleados deberán notificar a la Compañía la fecha que ellos son certificados para regresar al trabajo y el Empleador deberá reintegrarlos dentro de siete (7) días.

- 25.03 No se contratarán empleado nuevos para reemplazar a los empleados despedidos temporalmente debido a la reducción de la fuerza laboral.
- 25.04 Trabajo de horas extras será concedido a los empleados de acuerdo con la antigüedad en cada clasificación.
- 25.05 Los empleados perderán la antigüedad después de veintiséis (26) semanas consecutivas de ausencia por cualquier motivo que no entre en conflicto con las leyes y reglamentos Federales o Estatales.

SECCION 26. – PERMISO POR DUELO

- 26.01 Todos los empleados que han sido contratados por el empleador por un (1) año o más, tendrán derecho a tres (3) días libres con goce de sueldo, siempre que: (a) el fallecido sea un miembro de la familia cercana (madre, padre, hermano, hermana, cónyuge, pareja domestica registrada, hijo, hijo adoptado, suegra, suegro, abuelos, nietos, tía y tío); (b) Esta disposición no se aplicara si dicho fallecimiento ocurre durante el permiso de ausencia del empleado, o despido a largo plazo o permiso por enfermedad. A los empleados con menos de un (1) año de servicio se les concederá hasta tres (3) días de permiso sin goce de sueldo en caso de la muerte de un familiar cercano, y la Compañía extender el permiso sin goce de sueldo a todos los empleados que necesiten viajar para asistir a un funeral o servicio conmemorativo para un miembro de su familia cercana.

SECCION 27. - TRANSFERENCIAS

- 27.01 Cualquier empleado transferido a una clasificación de más alta remuneración, para la que califica, por consiguiente deberá recibir la tarifa de la clasificación a la que es asignado. Un empleado transferido a una clasificación más baja, día a día, no sufrirá una reducción en su tarifa regular de pago.
- 27.02 Cuando un empleado realiza trabajo dentro de las funciones de más de una clasificación en un día, dicho empleado será clasificado y pagado por ese día bajo la clasificación de salario más alto.

SECCIÓN 28. – PERIODOS DE DESCANSO

28.01 A cada empleado se le concederá un periodo de descanso de diez (10) minutos pagado por cada cuatro (4) horas de trabajo. El periodo de descanso, en la medida posible, será en la mitad de cada periodo de trabajo. Si un empleado completa su día de trabajo entre la cuarta y sexta hora, él/ella no tendrá derecho a un segundo periodo de descanso de diez (10) minutos pagado por ese día. A ningún empleado se le exigirá trabajar por más de tres (3) horas continuas sin un periodo de descanso de diez (10) minutos.

28.02 Tiempo de Limpieza. A los empleados se les concederá cinco (5) minutos pagados de tiempo de limpieza, antes del almuerzo y al final de sus turnos.

SECCIÓN 29. – PERIODOS INTERMITENTES DE INACTIVIDAD

29.01 No habrá períodos intermitentes de inactividad durante cualquier día, a excepción de averías. El término “avería” significa la incapacidad del Empleador para funcionar de manera normal, debido a cualquier condición fuera del control del Empleador, tal como, pero no limitado a: escasez de combustible o electricidad, terremoto, o mal funcionamiento del equipo, etc.

29.02 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 le 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.

29.03 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.

SECCIÓN 30. – PRESENTACION DE RECLAMOS

30.01 Ningún empleado será despedido o discriminado por presentar cualquier reclamo de una presunta violación del Acuerdo, ni tampoco ningún empleado será discriminado o despedido por dar información relacionada a la presunta violación de este Acuerdo al Sindicato o sus representantes autorizados.

30.02 Se considerará una violación de esta cláusula hablar con un empleado, en referencia a la presentación de tal reclamo, o para dar información sobre la presunta violación de este Acuerdo, de tal manera, que pueda llevar al empleado a asumir resultados perjudiciales para sí mismo, su trabajo o las condiciones de trabajo en general.

SECCIÓN 31. - DISCRIMINACIÓN

31.01 Las Partes acuerdan que no habrá discriminación en contra de ningún empleado en relación a cualquiera de los términos y condiciones de empleo en violación de cualquier ley o regulación de la ciudad, el condado, estatal o federal.

31.02 La Unión y la empresa acuerdan mantener una política de no discriminación y de oportunidad de empleo igualitaria hacia todos los empleados y los solicitantes de empleo con respecto a raza, color, religión, sexo (incluyendo embarazo), origen nacional, edad, credo, origen, estado civil, condición de veterano era de Vietnam, discapacidad, condición médica y orientación sexual, la legislación Federal, estatal o local.

SECCIÓN 32. - CAPATAZ/SUPERVISORA

32.01 Un capataz o una supervisora es una persona encargada inmediatamente de la dirección de la fuerza laboral. Cualquier empleado quien es asignado como capataz o supervisora asumirá las funciones completas como capataz o supervisora y será colocado en la categoría que se define anteriormente. El cualquier departamento; a condición de que, sin embargo, ningún superintendente, capataz o supervisora, no desplace a un empleado regular por más de cuatro (4) horas de trabajo en cualquier día.

SECCIÓN 33. – PLANES MEDICOS, DE VIDA, DENTAL, RECETAS Y VISION

33.01 El Empleador deberá seguir contribuyendo hasta el 1 de Enero 2024, al Fondo de Salud y Bienestar de los Trabajadores de Lavandería y Tintorería Local 52 (Fondo Fiduciario de Bienestar), quinientos treinta y cinco dólares (\$535.00), por mes, por cada empleado elegible. En donde, los empleados contribuirán a través de deducción de nómina una cantidad

igual al quince (15%) por ciento de la prima. Después de eso, el arreglo de parte del costo será el siguiente:

Compañía/Empleado porción de pago	Efectivo 1/1/2021	Efectivo 1/1/2022	Efectivo 1/1/2023
Compañía Porción % de Prima del Seguro	79%	77%	75%
Empleado Porción % de Prima del Seguro	21%	23%	25%

El monto de la contribución de la Compañía es para una cobertura única solo para cada empleado elegible. Cualquier cobertura adicional comprada por el empleado elegible para dependientes la cobertura será pagada únicamente por el Empleado que elija esta cobertura adicional.

33.02 El empleador será responsable de los beneficios que habrían derivado a un empleado si el empleador no puede hacer los pagos para un empleado aquí incluido.

33.03 El empleador se compromete a respetar y acatar todos los términos y disposiciones del contrato de fideicomiso de bienestar como ejecutado y como ha sido y de vez en cuando puede ser modificada.

33.04 Se entenderá un empleado elegible respecto de quien las contribuciones mensuales deben hacerse:

33.04.1 Cualquier empleado cubierto por este acuerdo que fue empleado por el empleador el trabajo (1) primer día del mes de calendario anterior y que ha sido en la nómina de un mes calendario completo incluyendo el primero (1 °) día hábil del mes siguiente o coincidente con su fecha de ingreso.

33.04.2 Todo empleado cubierto por este acuerdo que fue elegible para recibir beneficios del Fondo Fiduciario de bienestar dentro de seis (6) meses antes de su fecha de contratación; pagos en nombre de ese empleado se adeudarán en la primera (1) día hábil del mes siguiente o coincidente con su fecha de contratación.

33.05 Contribución del Fondo Fiduciario (junto con los formularios proporcionados por el Fondo Fiduciario para tales fines) deberá ser presentado por el empleador a las oficinas de los fondos fiduciarios en 920 South Alvarado Street, Los Angeles, California, 90006-3008, o a cualquier otro lugar designado por el Síndicos del Fondo Fiduciario.

33.06 El empresario máximo aporte es limitado a no más del 10% el aumento de su porción de la prima, año a año.

33.07 Impuesto de Cadillac: Las partes acuerdan que la empresa no se obliga, en el 2018 o más allá, para pagar un impuesto bajo el código de rentas internas sección 40801 asociado con los términos de la cobertura a los empleados de unidad de negociación colectiva este Convenio. Debe imponerse tal impuesto, las partes se reunirán antes para cuando dicho impuesto se impongan para revisar la opción que no se invoca tal pena impuesto de impuestos especiales, en ausencia de las partes es incapaz de llegar a un acuerdo para esa 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 Affordable Care Act u otra ley aplicable; incluyendo pero no limitado a:

33.07.1 Deducir la cantidad de tal impuesto de exceso del pago mensual de trabajadores; o

33.07.2 Ofreciendo a los empleados sujetos a acuerdo la oportunidad de inscribirse en un plan de beneficios de la empresa que no incurrirá en las sanciones conforme a la sección de código de ingresos internos ni impuestos 40801 Cesar de inmediato todas contribuciones de la empresa al plan identificado en la CBA.

33.08 El empleador pagará hasta 1 una hora una vez por año calendario, para asistir a las reuniones durante las horas de trabajo con representantes del seguro.

SECCION 34. – PLAN DE RETIRO

34.01 A partir del 1 de Junio, 2021, el Empleador acuerda contribuir al FONDO NACIONAL DE RETRIO (NRF) \$95.71 por mes, por cada empleado elegible. Las reglas que rigen la elegibilidad estarán de acuerdo con las reglas del FONDO NACIONAL DE RETIRO. El Empleador acuerda que este Acuerdo

Colectivo está cubierto por el Acuerdo Nacional de Recuperación y continuara aumentando sus contribuciones de conformidad con dicho Acuerdo.

A partir de	Tarifa por cada empleado elegible
6/1/2021	\$114.40
6/1/2022	\$119.62
6/1/2023	\$125.08

34.02 El Empleador estará sujeto a las disposiciones actualmente existentes del FONDO NACIONAL DE RETIRO y a las acciones de los Fiduciarios para la revisión y/o modificación de las disposiciones de dicho Fondo en todos los asuntos, con excepción de las tarifas de contribución, las cuales están cubiertas anteriormente.

34.03 El Empleador acuerda, que si en necesario a discreción de los Fiduciarios tomar cualquier medida legal para cobrar las contribuciones mencionadas anteriormente durante el término de este Acuerdo por cualquier motivo, los Fiduciarios pueden cobrar al Empleador, por dichos procedimientos legales, además de las cantidades adeudadas, todos los costos incurridos en tales actos, y una cantidad razonable por honorarios de abogados, fijados por el tribunal competente.

SECCION 35. - SALARIOS

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

35.02 Aumentos: Todos los empleados que trabajan por hora o en base a planes de incentivos recibirán los aumentos designados, para toda la planta, por todas las horas trabajadas.

35.03 No Reducciones de Salarios: Ningún empleado de dicha lavandería, amparado por este Acuerdo, quien, con anterioridad a la fecha de este Acuerdo estaba recibiendo una tarifa de pago más alta a las designadas en el Anexo adjunto por la clase de trabajo para la que fue contratado, no deberá sufrir una reducción de salario o de horas mínimas de trabajo dentro de la operación, o debido a la aceptación de este Acuerdo. No obstante, a cualquier empleado se le concederá

los mismos aumentos que son concedidos a todos los demás empleados amparados por este Acuerdo al momento de su aceptación.

- 35.04 Accidentes de Trabajo: Los empleados que están fuera del trabajo debido a un accidente de trabajo serán requeridos a realizar trabajos ligeros que sean compatibles con las restricciones médicas. Los empleados trabajando en tareas ligeras serán compensados a la tarifa del trabajo asignado. Esta disposición no afecta en modo alguno a ningún otro derecho a otra compensación bajo la ley de compensación al trabajador aplicable. Cuando el empleado regresa a sus tareas regulares, su tarifa regular de pago anterior será restaurada.
- 35.05 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. 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.
- 35.06 Prima Diferencial de Turnos: Todos los empleados que trabajan en un segundo turno, tal como está definido en la Sección 16 de este Acuerdo, deberán recibir no menos de cinco (\$0.05) centavos por hora más que los empleados que trabajan en el primer turno. Todos los empleados que trabajan en un tercer turno, tal como está definido en la Sección 16 de este Acuerdo, deberán recibir no menos de diez (\$0.10) centavos por hora más que los empleados que trabajan en el primer turno.
- 35.07 Pago de Horas Extras: 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 el Domingo o días festivos pueden duplicarse en base diaria, semanal para pago por horas extras.

SECCIÓN 36. – HUELGAS Y/O DISPUTAS

36.01 No habrá huelgas, cierres patronales, paros o reducción de trabajo, ineficiencia planeada, negarse a terminar el trabajo de cualquier carácter, protestas frente a las instalaciones del Empleador por parte del Sindicato o de cualquier empleado, y no habrá cierres, por ninguna razón, por parte del Empleador durante la vigencia de este Acuerdo. Si hay una protesta en contra el Empleador por un Sindicato que no sea el Sindicato que forma parte de este Acuerdo, los empleados no podrán negarse a cruzar tal línea de protesta a menos que la protesta haya sido oficial y específicamente aprobada y sancionada por el Consejo Ejecutivo de WORKERS UNITED Western States Regional Joint Board.

SECCIÓN 37. – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE

- 37.01 Las partes acuerdan que todas las quejas y disputas que surjan bajo los términos de este Acuerdo se resolverán de acuerdo con los procedimientos descritos a continuación en esta Sección.
- 37.02 Cualquier queja o disputa entre el Empleador y el Sindicato, o un empleado o empleados, que surja de, fuera de, en conexión con, o relacionado con este Acuerdo o el significado, la aplicación, interpretación o ejecución del mismo, se tramitara de acuerdo a los siguientes pasos:

PASO 1 El empleado agraviado y el delegado sindical deberán discutir el asunto con su supervisor inmediato dentro de diez (10) días hábiles desde el momento que ocurrió el incidente o dentro de diez (10) días calendarios a partir de la fecha que el empleado agraviado razonablemente supo de la ofensa. En ningún momento este plazo excederá de veinte (20) días hábiles a partir de la fecha en que se produjo la infracción. Si dicha queja no se resuelve satisfactoriamente, entonces;

PASO 2 La queja se reducirá a escrito dentro de los quince (15) días posteriores a la finalización del Paso 1 anterior y posteriormente se tomará entre el representante debidamente autorizado designado por el Sindicato y el representante debidamente designado de la Compañía. Si la queja no se reduce a escrito dentro de esos quince (15) días, se considerará nula y sin efecto y no se llevará a cabo ningún otro procedimiento. Sin embargo, si la queja cumple con el requisito de este Artículo, la Compañía proporcionará una respuesta por

escrito sobre la resolución o la denegación a más tardar quince (15) días calendario después de su presentación.

PASO 3 Si la queja es denegada, el Representante sindical, el Gerente de Planta, el Delegado Sindical y el Reclamante se reunirán e intentarán resolver la disputa a más tardar quince (15) días calendario después de que fue denegada. Para que la queja cumpla con este Artículo, el Sindicato debe notificar a la Compañía por escrito su deseo de proceder a este Paso dentro de los siete (7) días calendario posteriores a la recepción de la respuesta de la Compañía a Paso 2 arriba.

PASO 4 Si el asunto no se resuelve en el tercer (3er) paso, un Oficial del Sindicato, Director de Relaciones Laborales y de Empleados, Gerente General, Delegado Sindical y Reclamante se reunirá e intentará resolver la disputa a más tardar quince (15) días calendario después de que se haya dado el 3er paso. Para que la queja cumpla con este Artículo, el Sindicato debe notificar a la Compañía por escrito su deseo de proceder a este Paso dentro de los siete (7) días calendario posteriores a la recepción de la respuesta de la Compañía a Paso 3 arriba.

PASO 5 Si el asunto no se resuelve en el cuarto (4º) paso del procedimiento de quejas, las partes pueden acordar mutuamente mediar en la queja o disputa. Dicha mediación se llevará a cabo dentro de los treinta (30) días posteriores a la respuesta del cuarto (4to) paso, a menos que las partes acuerden mutuamente extender el período. ¿Debería una resolución? no ser contactado, entonces las partes pueden proceder al arbitraje como se indica a continuación.

PASO 6 El árbitro será seleccionado de mutuo acuerdo. La decisión del árbitro designado será definitiva y vinculante. El árbitro no tiene ningún poder o autoridad para cambiar el contenido de este Acuerdo ni para agregar o ir fuera de los términos de este Acuerdo.

Se acuerda que el costo del árbitro será asumido a partes iguales por la Unión. y la Empresa.

37.03 En el caso de que las partes fracasen en ponerse de acuerdo sobre cómo se puede ajustar la queja o disputa, según como está definida en la Sección 41 del

presente Acuerdo, y el arbitraje ha sido solicitado, las partes podrán solicitar al Servicio Federal de Mediación y Conciliación que proporcione una lista de siete (7) árbitros de donde las partes podrán seleccionar al árbitro, eliminando alternativamente un nombre.

37.03.1 El primero en eliminar será determinado al azar, lanzando una moneda al aire. El árbitro que queda después de que seis (6) nombres hayan sido eliminados, será el árbitro designado.

37.03.2 El árbitro deberá considerar y decidir solamente el asunto particular presentado ante él y la decisión, orden, dirección o sentencia del Árbitro Imparcial en cualquier y todos los asuntos sometidos a arbitraje será definitiva, concluyente y obligatoria y se hará cumplir en un tribunal de jurisdicción competente.

37.03.3 El árbitro imparcial tendrá la autoridad para incluir in su decisión, orden, dirección o sentencia, las disposiciones obligatorias o mandatorias o cualquier otro tipo de compensación o recurso que sea apropiado.

37.03.4 El fallo del Empleador o del Sindicato a participar en el proceso de arbitraje, deberá permitir a la otra parte a proceder unilateralmente. El incumplimiento del Empleador o del Sindicato a la decisión, orden, dirección o sentencia del árbitro imparcial deberá permitir a la otra parte ser libre para tomar cualquier medida como sea necesaria para asegurar el cumplimiento de una decisión o sentencia que pueda ser elegida.

37.04 Los gastos y honorarios del arbitraje serán sufragados por partes iguales, por las partes.

SECCION 38. –DIVERSIDAD ETNICA & ASUNTOS CULTURALES

38.01 Las partes reconocen que muchos trabajadores recién inmigrados son empleados por la Compañía, y son un elemento vital para el éxito de la instalación. Mientras que el idioma Inglés es el idioma del lugar de trabajo, el Empleador reconoce el derecho de los empleados a utilizar el idioma de su elección entre ellos.

38.02 El Empleador se compromete a mejorar su capacidad para comunicarse con los empleados que no hablan inglés. Para tal propósito el Empleador acuerda: a)

Que, dentro de un plazo razonable de tiempo, y cuando sea practico el proporcionará material de entrenamiento, anuncios de programas, y las comunicaciones del tablero de anuncios, en el idioma principal de los empleados.

- 38.03 El Empleador se compromete a cooperar con el Sindicato en el desarrollo y la administración de un programa para enseñar Inglés. El programa incorporará material que ayude a los empleados a cumplir con los requisitos de prueba para la ciudadanía, así como también, material para ayudar con los términos y condiciones relacionados con el trabajo. Este se llevará a cabo en las instalaciones del Empleador, siempre que haya una participación adecuada.
- 38.04 Cuando hay dificultad de comunicación con un empleado en particular, a solicitud del empleado, el Empleador proporcionará un traductor para facilitar la comunicación. El Empleador no tiene ninguna obligación de contratar los servicios de un traductor profesional de idiomas extranjeros.

SECCION 39. – PROTECTION DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

- 39.01 Despido o suspensión de empleados basado en información sobre su condición migratoria y/o ciudadanía.
1. En el caso de que el Empleador sea obligado legalmente a suspender o despedir a un empleado con un (1) año de servicio, por motivo de información y/o documentación obtenida concerniente a su condición migratoria o su ciudadanía, el Empleador deberá proporcionar a dicho empleado suspendido o despedido, un periodo de un año (1) año en el cual él puede ser reintegrado a su empleo a la presentación de la documentación y/o información que establezca su derecho a ser empleado por el Empleador; a condición de que este párrafo sea sujeto a las disposiciones de este Acuerdo con respecto a la antigüedad aplicable, despido temporal o llamado de despido temporal.
 2. A su reincorporación, a cualquiera de esos empleados se les concederá la antigüedad que tenían en la fecha de su suspensión y/o despido.

39.02 En el caso de que Empleador sea servido con una orden valida de cateo o detención, el Empleador tomara las siguientes medidas:

En la medida que sea legalmente posible, hacer los arreglos para que la interrogación de los empleados sea lo más privada posible en el lugar de trabajo.

39.03 Además de los permisos u otras ausencias justificadas permitidas bajo los términos de este Acuerdo, el Empleador deberá conceder a los empleados otros permisos u otras ausencias justificadas para el siguiente propósito:

39.04 Asistir a cualquier cita programada por el INS, el Departamento de Estado, o cualquier otra entidad del gobierno con respecto a la condición migratoria o de ciudadanía del empleado o un miembro de su familia cercana.

39.05 **Acciones de la Compañía:**

39.05.1 El Empleador no podrá solicitar información o documentación a los trabajadores o solicitantes de empleo en relación a su condición migratoria, excepto cuando sea requerido por la ley;

39.05.2 El Empleador no divulgara información confidencial en relación a los Empleados a ninguna persona o agencia de gobierno con excepción de lo requerido por la ley o en respuesta al mandato legal de dicha agencia. La información confidencial incluye nombres, direcciones y números de seguro social.

39.05.3 Si un empleado solicita a su Empleador que cambie su registro con respecto a su nombre, número de seguro social, y el Empleador puede hacerlo legalmente, lo hará, y este cambio no perjudicará la antigüedad del empleado o cualquier otro derecho bajo este Acuerdo.

39.05.4 Si un agente del Departamento de Inmigración INS demanda la entrada a las instalaciones del Empleador o la oportunidad de interrogar, buscar o apoderarse de una persona o propiedad de cualquier empleado, entonces el Empleador deberá, tan pronto como sea posible, comunicarse por teléfono con las oficinas del Sindicato.

SECCION 40. – ACOSO SEXUAL

40.01 El Sindicato y el Empleador reconocen el problema del acoso sexual en el lugar de trabajo y se han comprometido a terminar con él. El acoso sexual será definido como: contacto físico innecesario, tocar o acariciar, comentarios sugerentes y desagradables, bromas, comentarios acerca de la apariencia y abuso verbal deliberado, invitaciones maliciosas y comprometedoras, uso de imágenes pornográficas en el lugar de trabajo, exigir favores sexuales y asalto físico. Las quejas bajo esta sección serán tratadas con la mayor celeridad posible y confidencialmente.

SECCION 41. – RESPETO Y DIGNIDAD

41.01 El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado y representante del Empleador deben ser tratados con respeto y dignidad. El abuso verbal, amenazas y acoso por parte de los gerentes o supervisores para los empleados y del Empleador para los gerentes o supervisores no serán tolerados. La disciplina de los empleados no se hará en presencia de otros empleados de la unidad de negociación, excepto en los casos de (i) cuando el empleado solicite un testigo o Representante Sindical o (ii) cuando sea necesario proteger la inmediata seguridad personal o la propiedad de empleados y del Empleador o (iii) cuando otro empleado está presente con propósitos de traducción y con permiso de la persona que recibe la disciplina. La disciplina se administrará de forma profesional. Todos los actos de falta de respeto serán sujetos al procedimiento de quejas y arbitraje.

SECCION 42. – PERMISO POR ENFERMEDAD

42.01 Todos los empleados amparados por este Acuerdo que hayan estado continuamente trabajando para el Empleador por un periodo de por lo menos un (1) año tendrán derecho a un total de tres (3) días de permiso por enfermedad con goce de sueldo por año. El permiso por enfermedad se acumulará a razón de $\frac{1}{4}$ de día por mes, comenzando después de completar un (1) año de antigüedad. Dicho pago de permiso por enfermedad se iniciará de acuerdo con el siguiente plan:

TIPO DE DISABILIDAD:

PAGO POR AUSENCIA POR
ENFERMERA EMPIEZA

- No relacionado al trabajo
- Relacionado al trabajo y o con cirugía donde no fue hospitalizado

Se pagar desde el Segundo día trabajado

Se pagara desde el Primer día trabajado

- 42.02 Si el Empleador así lo desea, él puede solicitar una prueba razonable de la discapacidad. La falsificación de reclamos de permisos por enfermedad o el abuso comprobado de los privilegios de permisos por enfermedad puede ser motivo para despido o una medida disciplinaria.
- 42.03 De acuerdo al siguiente párrafo, se entenderá por salario completo, tres (3) días de ocho (8) horas de pago a la tarifa regular de pago del empleado por esos días que el empleado hubiera trabajado de no haber ocurrido la discapacidad. El periodo de espera, dispuesto aquí, antes de empezar el pago de permiso por enfermedad se aplicará a cada discapacidad siempre que la asignación de los beneficios de permiso por enfermedad no haya sido usados en discapacidades anteriores.
- 42.04 El pago por permiso por enfermedad será integrado con los beneficios de Compensación por Desempleo y los beneficios de Compensación al Trabajador por incapacidad temporal de manera que la suma de la compensación diaria permitida y los beneficios diarios mencionados de Discapacidad del Estado, excluyendo los beneficios hospitalarios diarios que puedan ser pagados a los empleados, no sea superior al cien (100%) por ciento del salario diario regular del empleado. Si el pago por permiso de trabajo permitido a un empleado cuando se combina con cualquiera de los beneficios diarios de Discapacidad del Estado recibidos por el empleado supera el cien (100%) por ciento del salario diario regular del empleado en un (1) día, entonces, en consecuencia, dicho pago por permiso por enfermedad será reducido. Cualquier parte de la asignación de pago por permiso por enfermedad no percibido por el empleado como consecuencia de tal reducción, se mantendrá en la cuenta de pago por permiso por enfermedad del empleado como parte de sus créditos acumulados de pago por permiso por enfermedad.

- 42.05 Los beneficios de pago por permiso de enfermedad no usados en un (1) año se acumularán de año a año hasta un máximo de nueve (9) días.
- 42.06 Los créditos por permiso por enfermedad se seguirán acumulando durante los periodos de enfermedad, lesión, despidos temporales o permisos de ausencia. Sin embargo, después de nueve (9) días hábiles consecutivos de ausencia, todos los créditos cesaran y el permiso por enfermedad del empleado se acumulara en base prorrateada durante tales periodos de ausencia.
- 42.07 La Compañía cumplirá con todos los requisitos locales, estatales y federales aplicables ordenanzas que puedan aplicarse.

SECCION 43. –PERMISOS DE AUSENCIA

- 43.01 Todos los empleados de la unidad de negociación tendrán derecho a elegir permisos de ausencia a través de la Ley de Licencia Médica Familiar/FMLA y la Ley de Derecho de Familia de California/CFRA como lo requiere la ley de la ciudad, el condado, estatal y federal.
- 43.02 Ley Familiar y Escolar de California: El Empleador permitirá a los padres, abuelos y tutores tomar tiempo libre y ausentarse del trabajo para participar en las actividades de la escuela o guardería de sus hijos. El empleado puede tomar cuarenta (40) horas por año, usando un máximo de ocho (8) horas en cualquier mes.
- 43.03 Todos los empleados de la unidad de negociación serán elegibles para licencia militar federal actual.

SECCION 44. –DURACION DEL ACUERDO

44.01 Este Acuerdo estará en vigencia desde el 30 de Enero 2021 hasta el 27 de Enero 2024, y continuara en vigencia año tras año a partir de entonces, a menos que cualquiera de las partes notifique su intención de terminar este Acuerdo, por escrito, sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento. El incumplimiento por cualquiera de las partes para dar notificación, se considerará como consentimiento a la renovación de este Acuerdo por un periodo de un año a partir de la fecha de vencimiento.

44.02 Si se comienzan negociaciones para enmendar o modificar este Acuerdo, el Acuerdo en su totalidad permanecerá en vigencia y efecto durante el periodo de tales negociaciones, hasta el momento en que se firme un Acuerdo nuevo. Cualquiera de las partes podría terminar la extensión de este Acuerdo, diez (10) días antes de la notificación de vencimiento. Todas las mejoras en los beneficios y salarios serán retroactivas a la fecha de vencimiento original.

EN FE DE LO CUAL, las partes aquí firman en el día y el año anteriormente expuesto en este documento.

ARAMARK Uniform and Career Apparel
San Diego, California

WORKERS UNITED
Western States Regional
Joint Board, Local 52

Roel Cortez
Director de Relaciones Laborales

Juan Flores
Director de Lavandería y Misceláns

Fecha: _____

Fecha: _____

ANEXO A – ESCALA DE PAGO

Tarifas de pago por hora	Efectivo	Efectivo	Efectivo
	1er sábado después de ratificación Julio 2021	<i>1/29/2022</i>	<i>1/28/2023</i>
Jefe de Dept.	\$18.00	\$18.35	\$18.70
Todos los demas empleados	\$16.50	\$16.85	\$17.20

Todos los empleados en el momento de la ratificación recibirán los siguientes pagos a tanto alzado.

- El segundo período de pago de diciembre 2021- \$300.00
- El segundo periodo de pago de diciembre 2022- \$300.00
- El segundo periodo de pago de diciembre 2023- \$300.00

Aumentos Progresivos por Antigüedad:

A partir de la fecha de la ratificación, los empleados recibirán aumentos progresivos por antigüedad cuando alcancen los años de antigüedad especificados de acuerdo al siguiente calendario durante la vigencia de este Acuerdo:

Después de 5 años de antigüedad	-	\$0.15 por hora.
Después de 10 años de antigüedad	-	\$0.20 por hora.
Después de 15 años de antigüedad	-	\$0.25 por hora.
Después de 20 años de antigüedad	-	\$0.30 por hora.
Después de 25 años de antigüedad	-	\$0.35 por hora.

A los empleados sin experiencia se les pagará el setenta y cinco por ciento (75%) de la tasa de clasificación en la que trabajan durante los primeros treinta (30) días de empleo; ochenta y cinco por ciento (85%) de la tasa de clasificación en la que trabajan durante los segundos treinta (30) días de empleo; noventa por ciento (90%) de la tasa de clasificación en la que trabajan durante los terceros treinta (30) días de empleo. Posteriormente se les pagará la tasa de clasificación en la que trabajan.

Provisión General

La Compañía cumplirá con las leyes de la Ciudad, el Condado, el Estado y el Gobierno Federal con respecto a salarios, beneficios y condiciones de trabajo, que no

son renunciables según lo identificado en las leyes respectivas. Sin embargo, esta sección en sí misma, se considerará una renuncia completa y completa en la máxima medida permitida, en la que se reconozcan dichas exenciones.