

Convenio Colectivo

por y entre



y



Contrato # 5101 de AUCA

CONVENIO COLECTIVO

por y entre

**ARAMARK Uniform & Career Apparel, LLC
Bayamón, Puerto Rico Cleanroom**

y

**SPT Local 1996 SEIU
Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores/SEIU**

Efectivo desde el 2/19/2022 al 2/21/2025

***Nota aclaratoria: Este documento es una traducción fiel y exacta preparada por la Unión. Sin embargo, en caso de surgir alguna controversia sobre el lenguaje de este documento, prevalecerá la versión original en inglés.**

TABLA DE CONTENIDO

CONVENIO COLECTIVO	3
ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO	3
ARTÍCULO 2 – NO DISCRIMINACIÓN	3
ARTÍCULO 3 – EL TRABAJO DE LA UNIDAD APROPIADA	3
ARTÍCULO 4 – DERECHOS ADMINISTRATIVOS	3
ARTÍCULO 5 – REGLAS DE TRABAJO.....	4
ARTÍCULO 6 – NINGUNA HUELGA NI CIERRE PATRONAL.....	4
ARTÍCULO 7 – GARANTÍA DE TRABAJO (REPORT-IN AND CALL-IN PAY).....	4
ARTÍCULO 8 – HORAS DE TRABAJO	5
ARTÍCULO 9 – ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN.....	6
ARTÍCULO 10 – SEGURIDAD DE LA UNIÓN	7
ARTÍCULO 11 – DEDUCCIONES DE LA UNIÓN	7
ARTÍCULO 12 – DELEGADOS DE LA UNIÓN	8
ARTÍCULO 13 – VISITA Y ORIENTACIÓN DE LA UNIÓN.....	9
ARTÍCULO 14 – ANTIGÜEDAD	9
ARTÍCULO 15 – SOLICITUD DE PLAZAS (BIDDING)	11
ARTÍCULO 16 – DISCIPLINA Y DESPIDO	11
ARTÍCULO 17 – QUERELLAS Y ARBITRAJE.....	12
ARTÍCULO 18 – COMITÉ DE TRABAJADORES Y LA GERENCIA.....	14
ARTÍCULO 19 – SALARIOS.....	15
ARTÍCULO 20 – SALUD Y BIENESTAR	16
ARTÍCULO 21 – PENSIÓN.....	16
ARTÍCULO 22 – VACACIONES	17
ARTÍCULO 23 – TIEMPO LIBRE PAGADO	18
ARTÍCULO 24 – LICENCIA SIN SUELDO	19
ARTÍCULO 25 – EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL.....	21
ARTÍCULO 26 – UNIFORMES	21
ARTÍCULO 27 – TABLONES DE ANUNCIOS (BULLETIN BOARDS).....	21
ARTÍCULO 28 – SALUD Y SEGURIDAD.....	21
ARTÍCULO 29 – NO REDUCCIONES.....	22
ARTÍCULO 30 – CLÁUSULA DE SALVEDAD	22
ARTÍCULO 31 – SUCESORES	22
ARTÍCULO 32 – DURACIÓN DEL CONVENIO	23
CARTAS LATERALES DEL ACUERDO.....	24
DISPOSICIONES DEL ACUERDO.....	25

CONVENIO

Este convenio se ha redactado y acordado el 19 de febrero de 2022 por y entre ARAMARK Uniform & Career Apparel, LLC, Bayamón, Puerto Rico, de ahora en adelante denominado como la "Compañía" y SPT Local 1996 SEIU (Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores/SEIU), de ahora en adelante denominado como la "Unión".

La Compañía y la Unión acuerdan que cada empleado y representante de la Compañía deben ser tratados con respeto y dignidad. El abuso verbal, las amenazas o el acoso no serán tolerados. La disciplina será implementada de una manera profesional.

ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO

- 1.1 La Compañía reconoce a la Unión como el representante único y exclusivo en la negociación colectiva de todos los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial de producción y chóferes en Bayamón, Puerto Rico, excluyendo a todo el personal de control de calidad, personal de oficina, clerical, gerente de flete, los empleados de gerencia, supervisores y guardias como lo define la Ley.

ARTÍCULO 2 – NO-DISCRIMINACIÓN

- 2.1 La Compañía y la Unión están de acuerdo en que ninguno de ellos discriminará o acosará a cualquiera de los empleados de la Compañía por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, edad, origen nacional, discapacidad, condición de veterano, actividad sindical o de cualquier otra característica personal que esté protegida por la legislación aplicable. La Compañía y la Unión también están de acuerdo en que ninguno de ellos tomará represalia contra cualquier empleado de la Compañía que se queje de discriminación o de acoso o que participe en una investigación con respecto a discriminación o acoso.
- 2.2 La Compañía y la Unión están de acuerdo en que cada miembro de la unidad apropiada también tiene la obligación de no discriminar, acosar o tomar represalias basado en ninguna de las características protegidas antes descritas en contra de cualquier otro empleado o cualquiera con quien el empleado tiene contacto en las instalaciones de la Compañía durante el curso de la jornada laboral del empleado.

ARTÍCULO 3 – EL TRABAJO DE LA UNIDAD APROPIADA

- 3.1 El personal no Unionado no llevará a cabo el trabajo de la unidad apropiada, excepto cuando no haya empleados de la unidad apropiada para realizar el trabajo necesario, o cuando dicho trabajo sea necesario por una emergencia o para la instrucción del personal.
- 3.2 Nada en este convenio se interpretará para extender los términos o condiciones de este convenio a cualquier persona que trabaje en calidad de supervisor o de una unidad no apropiada.

ARTÍCULO 4 – DERECHOS ADMINISTRATIVOS

- 4.1 Excepto cuando esté explícitamente limitada por una disposición específica de este convenio, la Compañía deberá continuar teniendo el derecho exclusivo de tomar cualquier medida razonable que considere apropiada en el manejo de la Compañía y la dirección de la fuerza de trabajo de acuerdo con su juicio. Todas las funciones Gerenciales inherentes y comunes en ley y prerrogativas que la Compañía no ha expresamente modificado o restringido en este Acuerdo por una disposición específica por escrito, se conserva y mantiene exclusivamente en la Compañía.

ARTÍCULO 5 – REGLAS DE TRABAJO

- 5.1** Las normas y reglamentos de conducta del negocio que la Compañía considere necesarias y propias y que no entren en conflicto con los términos o el ánimo de este convenio deberán ser observadas por todos los empleados. Dichas normas y reglamentos serán puestas por la Compañía en un tablón de anuncios localizado en tal posición que todos los empleados afectados puedan familiarizarse con dichas normas.
- 5.2** La Compañía proporcionará a la Unión copia de las reglas de trabajo y enmiendas posteriores dentro de los cinco (5) días antes de su aprobación.

ARTÍCULO 6 – NINGUNA HUELGA NI CIERRE PATRONAL

- 6.1** No habrá huelga, paro, brazos caídos ni bloqueo del trabajo por los empleados o cualquier bloqueo por parte de la Compañía durante toda la vigencia de este convenio o cualquier renovación o extensión del mismo. Si cualquier empleado se dedica a una huelga, brazos caídos, paro o suspensión de labores, dichos empleados podrán ser sancionados hasta con el despido.

ARTÍCULO 7 – GARANTÍA DE TRABAJO (REPORT-IN AND CALL-IN PAY)

- 7.1** Report In / Call In Pay. Cualquier empleado que se reporte a trabajar, cuando no haya trabajo disponible, se le garantizará un total de cuatro (4) horas de trabajo o paga a cambio de eso a menos que:

- A. Se le haya notificado al empleado diez (10) horas antes de que no había trabajo disponible.
- B. El empleado no le ha dado a la Compañía un número de teléfono actualizado.
- C. El empleado está impedido de trabajar debido a circunstancias más allá del control de la Compañía, como: fallas en el equipo principal, falta de luz, fuego, inundación, tormenta, desastre u otro acto de la naturaleza. En tal caso, la Compañía intentará notificar a los empleados con anticipación al último número de teléfono conocido del empleado.

NOTA: El pago por el tiempo no trabajado no será contado como tiempo trabajado para propósitos de computar las horas extras.

- 7.2** No habrá periodos intermitentes de desempleo durante un día, excepto por razones fuera del control de la Compañía, como se indica en la sección 7.1C. En tal caso, a los empleados se les pagará durante el día en que ocurra la interrupción a menos que se dé la orden para dejar de trabajar, y si se les ordena regresar a trabajar a una hora específica y el trabajo aún no está disponible, se les pagará el salario base a partir del momento en que fueron instruidos para regresar hasta que el trabajo comience o la Compañía cancele el trabajo por el resto del día.
- 7.3** A los empleados que se les requiera permanecer en las instalaciones de la Compañía o se les requiera estar disponibles al punto en que no puedan manejar su tiempo a su propia disposición, se les pagará por dicho tiempo.

ARTÍCULO 8 – HORAS DE TRABAJO

- 8.1** Semana de trabajo normal. Una semana de trabajo programada normalmente estará compuesta por cuarenta (40) horas (excluyendo semanas de feriados), distribuidas en cinco (5) días de ocho (8) horas, o cuatro (4) días de diez (10) de lunes a viernes. A pesar de que cuarenta (40) horas de trabajo serán programadas normalmente, no están garantizadas.
- 8.2** Descansos (Breaks)
- A. A los empleados se les permitirá veinte (20) minutos de descanso pagado durante la primera mitad de su turno, sin embargo, aquellos empleados que deben usar vestimenta completa de cuarto limpio (full Cleanroom attire) tendrán 5 minutos adicionales en su periodo de descanso para vestirse/desvestirse (2.5 minutos para vestirse y 2.5 para desvestirse). El descanso comienza cuando los empleados dejan su puesto de trabajo y termina al regresar a su puesto de trabajo. Ningún empleado trabajará más de tres (3) horas sin un periodo de descanso pagado o periodo para consumir alimentos.
 - B. Los empleados recibirán treinta (30) minutos adicionales de descanso pagado si trabaja dos (2) o más horas de tiempo extra en un día, siempre y cuando sea requerido por las leyes laborales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Los empleados que deben usar vestimenta completa de cuarto limpio (full Cleanroom attire) tendrán 5 minutos adicionales en su periodo de descanso para vestirse/desvestirse (2.5 minutos para vestirse y 2.5 minutos para desvestirse).
- 8.3** Almuerzo. Los empleados recibirán un periodo de 30 minutos de almuerzo sin paga todos los días, entre la 3ra y la 5ta hora de su día de trabajo, que no se considerarán como parte del tiempo de trabajo del empleado. Aquellos empleados que deben usar vestimenta completa de cuarto limpio (full Cleanroom attire) tendrán 5 minutos adicionales en su periodo de almuerzo para vestirse/desvestirse.
- 8.4** Cambio en la semana laboral
- A. En caso de que la semana normal de trabajo sea cambiada, a los empleados y a la Unión se les proporcionará un aviso razonable de por lo menos una (1) semana.
 - B. Si la Compañía desea cambiar la semana de trabajo de un departamento o la planta, las partes se reunirán para discutir la implementación de tal cambio previo a su adopción. La Compañía se esforzará para acomodar razonablemente a los empleados que experimenten dificultades a corto plazo debido a los cambios en los turnos.
 - C. A cada empleado se le asignará al menos dos (2) días consecutivos de descanso.
 - D. Cuando una nueva semana regular de trabajo es creada para un departamento, resultando en múltiples semanas regulares de trabajo en ese departamento, los empleados en ese departamento pueden escoger cuál será su semana regular de trabajo por antigüedad.
- 8.5** Cambio de horario. El aviso de cualquier cambio en el horario para reportarse a trabajar se notificará el día antes en que se va hacer el cambio. Los cambios en la hora de salida del trabajo deberán ser posteados diariamente, no más tarde del inicio de la cuarta (4) hora de trabajo (por ejemplo: a más tardar a las 9:00 AM para los empleados que comienzan a trabajar a las 6:00 AM) o, en el caso de una emergencia (como la rotura de un equipo, una falla eléctrica o emergencias similares), tan pronto como sea posible.

8.6 Horas extras (Overtime)

- A. Cualquier empleado que trabaje más de cuarenta (40) horas en una semana será compensado por el tiempo adicional de trabajo, a razón de dos (2) veces el salario regular.
- B. No habrá duplicidad o piramidal en el pago de las horas regulares (premium pay) y/o el pago de horas extras, y las mismas horas no se utilizarán dos veces al computar el pago regular y/o el pago de horas extras bajo cualquier disposición del Convenio.
- C. Cuando la Compañía requiere trabajar horas extras, y las horas extras no incluyen un turno completo de trabajadores, la Compañía asignará las horas extras como sigue:
 - a. Partiendo del empleado de más antigüedad hasta el de menor antigüedad, los empleados que estén cualificados por la Gerencia en la posición requerida para trabajar horas extras, se les solicitará que trabajen las horas extras de manera voluntaria. A ningún empleado cualificado se le dará la oportunidad de trabajar las horas extras más de una vez durante el período de lunes a sábado, sin haber ofrecido trabajar horas extras a todos los demás empleados cualificados.
 - b. En el caso de que todavía hay puestos vacantes para tiempo extra, comenzando desde el empleado de menor antigüedad hasta el de más antigüedad, los empleados que estén cualificados por la Gerencia en la posición requerida para el trabajo de horas extras, se les requerirá que trabajen horas extras mandatorios. Si un empleado está cualificado para trabajar en múltiples posiciones en las horas extras, la Gerencia seleccionará la posición para el trabajo extra mandatorio.
- D. A los empleados se les deberá notificar del trabajo extra mandatorio no más tarde del inicio de la cuarta (4) hora de trabajo (por ejemplo: a más tardar a las 9:00 AM para los empleados que comienzan a trabajar a las 6:00 AM) o, en el caso de una emergencia (como la rotura de un equipo, una falla eléctrica o emergencias similares), tan pronto como sea posible.

8.7 Trabajo sábado. Todo trabajo realizado el sábado se pagará a tiempo y medio (1-1/2), siempre que el empleado haya trabajado todas las horas programadas durante los cinco (5) días anteriores. Cualquier trabajo de sábado con menos de 40 horas en la semana, se pagará a tiempo y medio (1-1/2). Cualquier trabajo los sábados en exceso de 40 horas durante la semana se pagará a tiempo doble (2).

8.8 Salir Temprano. Cuando a los empleados se les permita salir temprano del trabajo debido a las necesidades operativas, los empleados pueden ofrecerse como voluntarios para salir temprano según su antigüedad. La práctica de dejar ir a los empleados de forma voluntaria, deberá seguir en efecto.

ARTÍCULO 9 – ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN

Estándares de Producción

9.1 La Unión reconoce que la Compañía mantiene los estándares de producción en su operación. Los estándares de producción deben estar disponibles a la Unión de esta requerirlos. La Compañía espera que todos los empleados cualificados mantengan su desempeño y eficiencia a un mínimo de 100% de eficiencia en condiciones regulares de operación.

- 9.2** En el caso de que un empleado sea removido de su trabajo o despedido debido a que no ha cumplido con los estándares de producción, dicho empleado tiene derecho a solicitar por escrito tanto a la Compañía como a la Unión, que se lleve a cabo una revisión de los métodos de trabajo y de los estándares. Dicha solicitud se debe hacer dentro de los cinco (5) días laborales después del día en que fue removido de su trabajo o despedido.
- 9.3** El estándar de producción permanecerá según se ha establecido a menos que en el término de este Convenio un método de producción u operación sea modificado o que ocurra una combinación de cambios tales como: tamaño del personal, método, material, proceso, equipo, diseño de maquinaria o cambios en avances y velocidades. La Unión tendrá derecho a recomendar cambios en cualquier operación que ha sido modificada en la manera antes descrita, o cuando se descubra que se ha cometido un error matemático o clerical en el cálculo del estándar.

Derecho a Revisar

- 9.4** La Unión acuerda que en caso de que desee que su representante de estudio de tiempo evalúe o mida el tiempo de un trabajo en particular, la Unión notificará a la Compañía con al menos diez (10) días laborales de anticipación de la fecha de llegada de dicho representante para permitir al personal ingeniero de estudio de tiempo de la Compañía estar presente y participar en tal revisión del estudio de tiempo. La Compañía acuerda que no prohibirá a dicho representante entrar a la planta para evaluar o realizar el estudio de tiempo requerido siempre que dicha notificación se haya dado. Tanto la Compañía como la Unión acuerdan que si cualquiera de ellos considera que un estándar es injusto, la Compañía y la Unión entrarán en negociación y harán esfuerzos para ajustar dicha inequidad. En caso de que los ingenieros de estudios de tiempo que representan a ambas partes no estén de acuerdo, dicho asunto será objeto de arbitraje según está provisto en este Convenio. Las partes acuerdan además, que el árbitro que se escoja será un técnico competente en el área de la ingeniería de estándares de producción, quien basará su juicio en los principios de ingeniería de producción generalmente aceptados.

ARTÍCULO 10 – SEGURIDAD DE LA UNIÓN

- 10.1** En medida en que lo permita la ley, la membresía a la Unión será requisito como condición de empleo de cada empleado una vez se haya completado los primeros 30 días de empleo. Todos los empleados que son o se conviertan en miembros de la Unión, como condición de empleo, seguirán siendo miembros durante la vigencia de este Convenio en la medida en que lo permita la ley. La membresía a la Unión es necesaria sólo en la medida en que los empleados cubiertos por este Convenio deben pagar periódicamente cuotas u otros cobros a la Unión, según estos sean autorizados.

ARTÍCULO 11 – DEDUCCIONES DE LA UNIÓN

- 11.1** La Compañía acuerda deducir semanalmente (o la frecuencia que aplique si la paga no es semanal) de los salarios de los empleados cubiertos bajo este Convenio, la cuota regular de iniciación y la cuota de membresía para la Unión, como ha dicho el empleado individualmente que autoriza a la Compañía a deducir.
- 11.2** La Compañía deberá remitir mensualmente a la unión el importe de las deducciones hechas para ese mes en particular, incluyendo las cuotas de iniciación, el pago por reinstalación, las cuotas de miembro y las cuotas de permiso y atrasos, junto con una lista de los empleados a quienes se le haya realizado tales deducciones, un número de identificación único para cada empleado en la

lista y la cantidad de salario bruto semanal/mensual. La lista indicará todos los cambios oficiales de personal que resulte en un cambio de estatus de los miembros de la unidad apropiada, incluyendo nuevas contrataciones, despidos, ascensos, etc. La información, será en formato electrónico, siempre que sea posible. Los pagos deben hacerse en o antes del día veinte (20) del mes siguiente al mes en que se ha realizado el descuento.

- 11.3** Los empleados deben ser y seguir siendo miembros acreditados de la Unión a partir de la finalización del término de treinta (30) días desde la contratación de empleo por la Compañía o treinta (30) días después de la fecha de vigencia de este Convenio, lo que sea más tarde.
- 11.4** Con el fin de simplificar la administración de esta sección para la Compañía y la Unión, la Compañía entregará al momento de la contratación de un nuevo empleado los formularios de afiliación a la Unión y autorización para el descuento de cuota. La Compañía remitirá mensualmente los formularios completados a la Unión.
- 11.5** La Unión certificará a la Compañía, por escrito, la tarifa vigente de sus cuotas de afiliación y las cuotas de iniciación. Si la Unión cambia su tarifa de membresía, le dará a la Compañía una notificación por escrito, treinta (30) días antes de la fecha de efectividad de dicho cambio.
- 11.6** La Unión indemnizará y eximirá a la Compañía de toda reclamación, demanda, juicios u otras formas de responsabilidad que surjan por razón de alguna acción tomada por la Compañía con relación a dichas tarjetas de autorización de descuento de cuotas presentadas por la Unión a la Compañía.
- 11.7** La Compañía deducirá del sueldo o salario bruto de cada empleado que voluntariamente complete un formulario de autorización de deducción de sueldo para un Comité de Acción Política (PAC) provista por la Unión, las contribuciones en las frecuencias de deducción así autorizada en ese formulario, y remitir a la Unión las cuotas de la Unión que son autorizadas separadamente por los empleados para que sean deducidas de su sueldo o salario bruto y remitirlas a la Unión conforme a este Artículo. La Compañía podrá remitir las contribuciones de los PAC y las cuotas de la Unión a la Unión en un solo cheque o transferencia bancaria o mediante cheques o transferencias bancarias por separado. Con cada envío de contribución del PAC La Compañía proporcionará por escrito a la Unión una lista detallada del nombre de cada empleado, un número de identificación único para cada empleado en la lista, la tasa de deducción de nómina del PAC y la cantidad de la contribución. Las partes reconocen que los costos de la Compañía por la administración de estas deducciones de nómina del PAC se han incorporado en las disposiciones de los salarios y los beneficios de este Convenio.
- 11.8** La Unión indemnizará y eximirá a la Compañía contra cualquier y todo reclamo, demandas, juicios u otra forma de responsabilidad que surjan, por o a razón de las medidas adoptadas por la Compañía en relación a tales formularios de autorización y deducciones de nómina para un Comité de Acción Política (PAC) presentados por la Unión o la Compañía.

ARTÍCULO 12 – DELEGADOS DE LA UNIÓN

- 12.1** Se acuerda que la Unión puede tener representantes debidamente acreditados a ser conocidos como "Delegados" en cada planta, seleccionados por la Unión. La Unión notificará a la Compañía los nombres de los delegados debidamente electos, e informará al Empleador el nombre del delegado general para cada turno de operación.

- 12.2** La Compañía notificará al delegado general de todas las acciones disciplinarias y solicitará la presencia del delegado general en las reuniones disciplinarias. Dicha notificación de la Compañía incluirá todas las reuniones investigativas donde la Compañía esté representada por más de una persona. Además un empleado puede solicitar el delegado general, cuando el empleado está siendo cuestionado por un gerente o supervisor. La Compañía asegurará, además, que el delegado general tenga acceso al teléfono y el fax en apoyo de las funciones del delegado. En cualquier momento el delegado general podrá designar a otro delegado debidamente elegido para servir en ausencia del delegado general.
- 12.3** Será el deber de los delegados velar con el mayor de sus esfuerzos porque los términos, disposiciones e intenciones del Convenio se lleven a cabo, además de que se manejen los agravios según las disposiciones del artículo 17 – Procedimientos de Quejas. Para cumplir con estos deberes, se ha acordado que estos van a cooperar con la administración en la mayor medida.
- 12.4** Asimismo, se acuerda que los delegados, antes de salir de su trabajo regularmente asignado para realizar dichas tareas de la Unión según se indica en este documento, obtendrán el permiso del correspondiente supervisor o gerente de la planta. Dicho permiso no será irrazonablemente denegado.

ARTÍCULO 13 – VISITA Y ORIENTACIÓN DE LA UNIÓN

- 13.1** Los representantes de la Unión tendrán derecho a visitar el establecimiento, siempre que se dé la notificación previa a la Compañía y dichas vistas cumplan con las restricciones de seguridad exigidas por el cliente, y no interfieran con las operaciones de la Compañía.
- 13.2** Durante la primera semana de trabajo de un empleado, un delegado de la Unión o persona designada tendrá la oportunidad de reunirse con el empleado por 15 minutos comenzando 5 minutos antes del periodo de descanso regular para proveerle al empleado orientación de la unión. Ni al nuevo empleado ni al delegado de la unión (o persona designada) se le reducirá su pago como resultado del tiempo utilizado en la reunión.

ARTÍCULO 14 – ANTIGÜEDAD

- 14.1** La antigüedad se define como el tiempo de servicio continuo con la Compañía en esta localidad y cualquiera de sus predecesores.
- 14.2** Periodo Probatorio. Cada nuevo empleado tendrá un periodo probatorio de noventa (90) días calendarios. El despido de un empleado durante el periodo probatorio no estará sujeto a querrela, Una vez finalizado el periodo probatorio, la antigüedad se establecerá a partir de la fecha de contratación.
- 14.3** Servicio Militar. Cualquier empleado que esté en el servicio militar de los Estados Unidos mantendrá la antigüedad durante su ausencia de acuerdo con las disposiciones de la ley federal.
- 14.4** Reducción de personal (Lay off)
- A. Empleados a tiempo parcial: Empleados a tiempo parcial (part-time) y en probatoria, se le reducirán las horas de trabajo antes que a los empleados a tiempo completo durante reducción de personal (lay-off).

- B. Notificación de reducción de horas y de reducción de personal (lay-Off). A todos los empleados afectados se les dará una notificación con tres (3) días laborales de anticipación en el caso de una reducción de horas prolongadas de más de cinco (5) días de trabajo debido a la falta de trabajo. Los nombres de los empleados afectados se enumerarán en una lista de reducción de horas que será publicada por la Compañía. Esta sección no se aplicará cuando la planta cierre debido a incendios, inundaciones, catástrofes naturales, desastres naturales o de fuerza mayor.
 - C. Reducción de personal voluntario: En caso de reducción de la fuerza trabajadora se le dará la oportunidad para aceptar la reducción a los empleados de mayor antigüedad, si no hay voluntarios entonces el empleado con menos antigüedad en el departamento será el que sufra la reducción (Lay-off).
 - D. Desplazamiento (Bumping). Cualquier empleado en reducción de jornada laboral (Lay-Off) que tenga suficiente antigüedad puede moverse a cualquier tipo de trabajo para el que él/ella esté calificado/a para ejecutar.
- 14.5** Restitución. Al volver a emplear la fuerza trabajadora se hará conforme a lo dispuesto en este artículo sobre la antigüedad. A los empleados que están siendo restituidos se les notificará por correo certificado a su última dirección conocida en los registros de la Compañía. Si éste no se presenta en cinco (5) días laborales desde haber recibido la carta de restitución, ello dará lugar a la terminación. Será responsabilidad del empleado el mantener a la Compañía informada de su dirección y número de teléfono actual.
- 14.6** Pérdida de antigüedad. Cualquier empleado puede perder su antigüedad y ser terminado en su empleo si él/ella:
- A. Renuncia,
 - B. Es despedido por una causa justa,
 - C. Está ausente por tres (3) días de trabajo consecutivos sin notificar a su supervisor,
 - D. No regresa a trabajar como estaba previsto después de la expiración de un permiso de ausencia o vacaciones, o
 - E. Es despedido por reducción de personal (Lay-Off) por más tiempo del que lleva laborando en la Compañía o doce (12) meses, lo que sea menor.
- 14.7** Lista de Antigüedad. A su solicitud la Compañía pondrá a disposición de la Unión una lista de antigüedad de los empleados de la unidad apropiada.
- 14.8** Departamentos. Para efectos de aclaración en este Convenio, los departamentos son los siguientes:
- A. Sala limpieza (Cleanroom)
 - B. Anexo
 - C. Empaque (Packout)
 - D. Recibidor (Receiving)
 - E. Piso de lavado (Wash Floor)
 - F. Choferes (Service driver)
 - G. Merchandise Control

ARTÍCULO 15 – SOLICITUD DE PLAZAS (BIDDING)

- 15.1** Los trabajos disponibles deben ser publicados en un tablón de anuncios por un periodo de cinco (5) días laborables para ofertas. Los empleados con por lo menos seis (6) meses de antigüedad pueden expresar su interés en la posición firmando la hoja de oferta. Los empleados a tiempo parcial que no estén en periodo probatorio y que buscan una posición a tiempo completo pueden solicitar cualquier posición que haya sido posteada. La Compañía puede seleccionar solicitantes calificados de dicha oferta por un periodo de 30 días laborales siguientes al posteo original para hacer otras ofertas de empleo para el mismo trabajo de la publicación original.
- 15.2** Las plazas de trabajo disponibles deben ser llenadas mediante licitación. La asignación de una plaza disponible debe ser concedida al solicitante calificado de mayor antigüedad. Si nadie solicita la plaza disponible, entonces la Compañía asignará al empleado con menor antigüedad o contratará a un nuevo empleado.
- 15.3** Si se crea una vacante de trabajo como resultado de la transferencia de un solicitante calificado al primer (1er) puesto vacante publicado, ésta será publicada en la misma manera que se estableció anteriormente. Si aparecieran vacantes adicionales, a la Compañía no se le requerirá publicar tales plazas, sino que puede llenar tal vacante a su discreción.
- 15.4** Los empleados que han calificado exitosamente a una publicación de trabajo no serán elegibles para solicitar otra plaza disponible en por lo menos seis (6) meses. Sin embargo, si no se encuentran solicitantes calificados de acuerdo a las secciones precedentes, la Compañía podrá abrir la publicación a empleados a los cuales se le haya otorgado una posición dentro de los pasados seis meses, siempre que éstos estén calificados. Si todavía no hay solicitantes calificados, la Compañía tendrá el derecho de ir afuera para llenar la posición.

ARTÍCULO 16 – DISCIPLINA Y DESPIDO

- 16.1** Está acordado que el derecho a disciplinar a cualquier empleado, incluyendo su despido, es retenido por la Compañía. Ningún empleado sin probatoria podrá ser despedido, suspendido o de otra manera disciplinado sin justa causa. La Compañía avisará con prontitud a la Unión de cualquier despido o suspensión. En el caso de que la Unión reclame que un despido o suspensión es injusta, la querrela debe ser referida directamente al Paso 3 del Procedimiento de Querrelas dentro de los (5) días laborales de la ocurrencia.
- 16.2** Los pasos del proceso de disciplina progresiva serán:
- A. Advertencia verbal
 - B. Primera advertencia escrita
 - C. Advertencia escrita final o suspensión de hasta (3) días.
 - D. Terminación (o suspensión pendiente de investigación y decisión para despedir).
- 16.3** En casos de conducta indebida severa, los empleados pueden ser despedidos o suspendidos sin ser sujetos al proceso disciplinario progresivo descrito en la Sección 16.2. Los siguientes tipos de conducta indebida severa, a modo de ilustración solamente, y que de ninguna manera incluyen todos los casos, presentan una lista de acciones las cuales pueden resultar en despido inmediato:
- A. Pelear en tiempo de trabajo o en las facilidades de la Compañía; la Compañía puede imponer una pena menor o ninguna pena al individuo que no inició el incidente.

- B. Falsificación intencional de un registro de la Compañía para obtener un beneficio (tal como dinero o solicitud de un permiso de ausencia) o para evitar consecuencias disciplinarias (tales como registro de producción).
 - C. Consumir, o reportarse al trabajo bajo la influencia de cualquier tipo de bebida alcohólica o drogas ilícitas en tiempo de trabajo.
 - D. Robo.
- 16.4** Notificación de acción disciplinaria. Cada vez que la Compañía emita una advertencia disciplinaria escrita a un empleado, una copia de dicha notificación deberá proveérsele al empleado y a la Unión no más tarde de (5) días laborables desde el evento, en ausencia de razones de negocio justificables por la tardanza. El tiempo límite de la Unión para someter una querrela protestando por la acción disciplinaria no comenzará hasta que la Unión reciba una copia por escrito de la notificación disciplinaria.
- 16.5** Reuniones disciplinarias. Cuando una acción disciplinaria está siendo aplicada a un empleado, ésta se hará de una manera confidencial a menos que las circunstancias así lo determinen. Esto incluye manejar asuntos de disciplina en una oficina u otra área privada hasta donde sea posible. En todos los casos, a un empleado al que se le requiera asistir a una reunión disciplinaria o a una investigación que pueda conducir a una acción disciplinaria, tiene el derecho de ser acompañado por un representante de la Unión según se provee en el artículo "Delegados de la Unión".
- 16.6** Las notificaciones de advertencias correctivas o disciplinarias no serán consideradas como un paso en disciplina progresiva si éstas fueron escritas más de doce (12) meses corridos previos a la fecha de una nueva acción de advertencia correctiva o disciplinaria. Tales documentos de más de doce (12) meses sólo serán utilizados como evidencia de que un empleado estuvo al tanto de una regla o política.
- 16.7** Los asuntos relacionados a la producción y a la asistencia serán considerados cada uno por separado de otros asuntos disciplinarios.

ARTÍCULO 17 – QUERELLAS Y ARBITRAJES

- 17.1** Está acordado por las partes que todas las querellas y disputas que surjan bajo los términos de este Convenio se resolverán de acuerdo con los procedimientos según se establece en este artículo. Cualquier querrela o disputa entre la Compañía y la Unión o un empleado o empleados, bajo, fuera o en conexión con o relacionado a este Convenio o el conocimiento, aplicación, interpretación, o desempeño del mismo, deberá canalizarse de acuerdo con los siguientes pasos:
- PASO 1 El empleado querellado y el delegado del empleado discutirán el asunto con el supervisor inmediato del empleado dentro de los siete (7) días laborables desde el momento en el cual ocurrió la acción que está siendo querellada o dentro de los siete (7) días laborables desde la fecha en la cual la querrela fue conocida por el empleado querellado, y si la querrela no es dispuesta satisfactoriamente, entonces;

- PASO 2 Dentro de cinco (5) días laborables de la reunión del Paso 1, la querella deberá ser reducida a un escrito y luego atendida entre el representante autorizado debidamente designado por la Unión y el representante autorizado debidamente designado por la Compañía quien deberá contestar la querella por escrito. Si la querella no se resuelve satisfactoriamente o si la Compañía falla en dar una respuesta escrita a la querella dentro de diez (10) días calendario desde la reunión del Paso 2 con relación al asunto, entonces, la Unión puede apelar la queja en el Paso 3 dentro de los 10 días de la reunión del Paso 2.
- PASO 3 El Departamento de Relaciones Laborales de la Compañía y la Unión discutirán la querella, y una respuesta por escrito se presentará a la parte querellante dentro de los diez (10) días siguientes de la apelación al Paso 3. Si la queja no se dispone satisfactoriamente, o si la Compañía no da una respuesta escrita a la queja dentro de los diez (10) días calendario de la reunión del Paso 3 con relación al asunto, entonces, la Unión puede apelar la queja en arbitraje dentro de los diez (10) días de la reunión del Paso 3.

17.2 Arbitraje

- A. En el caso de que el arbitraje sea solicitado, las partes deberán:
1. Solicitar al Departamento del Trabajo de Puerto Rico que proporcione un panel de árbitros del cual las partes deberán seleccionar al árbitro mediante la eliminación de un árbitro de manera alterna. Si el panel no es aceptable para ninguna de las partes, entonces
 2. Se hará solicitud de un panel de siete (7) árbitros del Servicio Federal de Mediación y Conciliación.
- C. Las partes entonces seleccionarán a un árbitro eliminando alternativamente los nombres en el panel hasta que quede un sólo nombre el cual será el árbitro. El primero en eliminar los nombres será determinado por el lanzamiento de una moneda.
- C. El árbitro considerará y decidirá sólo el asunto o asuntos particulares presentados ante sí por las partes, y la decisión, orden, directriz o laudo del árbitro imparcial en todos y cada uno de estos asuntos ante su consideración será definitivo, concluyente y vinculante y se ejecutará en un tribunal de jurisdicción competente.
- D. El árbitro imparcial tendrá la autoridad para incluir en su decisión, orden, directriz, o laudo obligatorio o provisiones prescriptivas o cualquier otro tipo de alivio o remedio que sea apropiado. Sin embargo el árbitro no tendrá autoridad para enmendar, modificar, cambiar, añadir o eliminar cualquier artículo de este convenio.
- E. El incumplimiento de la Compañía o de la Unión de participar en el proceso de arbitraje dará paso a la otra parte a proceder de manera unilateral.
- F. El incumplimiento de la Compañía o de la Unión en obedecer la decisión, orden, directriz, o laudo de un árbitro imparcial dará paso a que la otra parte sea libre de tomar las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de una decisión o laudo, a su elección.

- G. Los gastos y honorarios del árbitro y del lugar convenido de la vista serán compartidos por igual entre las partes. Los gastos y honorarios de cada parte relacionados a sus testigos y a la presentación estarán a cargo de cada parte, de forma individual.
 - H. Si cualquiera de las partes desea un reportero de la corte (court reporter), deberá asumir el costo total a menos que la otra parte esté de acuerdo en el uso de los servicios del reportero de corte.
- 17.3** La Compañía garantizará el acceso al delegado (s) de la unión a los teléfonos y el fax cuando sea posible en todo el proceso de quejas.
- 17.4** La Compañía reconoce que la Unión puede ayudar al delegado y a los empleados en este proceso, entre otras cosas: obteniendo información y documentos relevantes, hablando con personal gerencial, y presentando quejas y apelaciones por escrito en nombre de la Unión.
- 17.5** Todos los plazos establecidos en este Convenio podrán ser prorrogados por mutuo acuerdo.

ARTÍCULO 18 – COMITÉ DE TRABAJADORES Y LA GERENCIA

- 18.1** La Compañía y la Unión acuerdan que habrá un comité de trabajadores y de la gerencia (Labor-Management Committee) que constará de no más de dos (2) personas de cada parte, los miembros del comité serán designados por escrito, por cada parte a la otra. Las reuniones se celebrarán en lugares y horas mutuamente acordados con el objeto de informar al otro sobre problemas, inquietudes y sugerencias relacionadas a las operaciones y a la fuerza de trabajo, todo con el propósito de promover el mejor entendimiento entre las partes. Las reuniones se celebrarán dentro de quince (15) días después de que cualquiera de las partes así lo solicite, pero no más de una vez por trimestre (o más frecuentemente por mutuo acuerdo). Una agenda escrita se establecerá para cada reunión, que incluirá asuntos relacionados con el estado de los negocios y asuntos de salud y seguridad. Dicha reunión no será interpretada como la apertura del Convenio para negociaciones, ni ningún tema en las reuniones constituirá un paso en el procedimiento de quejas. Los empleados serán pagados a la tarifa del salario regular por el tiempo pasado en las reuniones del Comité de trabajadores y la gerencia.

ARTÍCULO 19 – SALARIOS

- 19.1** Exceptuando a los empleados de reciente, todos los empleados regulares a tiempo completo y a tiempo parcial se les pagarán de la siguiente forma:

Posición	Agosto 21, 2021	Febrero 19, 2022	Febrero 25, 2023	Febrero 24, 2024
Bulk Folder	\$11.20	\$12.20	\$12.70	\$13.20
Down Flow	\$12.20	\$13.20	\$13.70	\$14.20
Pack Out	\$11.20	\$12.20	\$12.70	\$13.20
Soil Sort	\$11.20	\$12.20	\$12.70	\$13.20
Stock Room	\$11.20	\$12.20	\$12.70	\$13.20
Wash Operator	\$12.20	\$13.20	\$13.70	\$14.20
Service Driver	\$12.89	\$13.89	\$14.39	\$14.89
Jumper Driver	\$11.89	\$12.89	\$13.39	\$13.89

Una vez ratificado y procesado para el 27 de agosto de 2022, todos los empleados activos que ya han sido contratados para la fecha de ratificación deberán recibir un pago retroactivo por las horas trabajadas desde 2/19/2022 hasta 8/26/2022. El retroactivo se hará a base de \$0.50 por hora y no por el \$1.00 completo que se acordó de aumento.

- 19.2** Nuevas contrataciones. Los empleados recién contratados o recontratados comenzarán a \$1.00 menos que el salario regular de su clasificación y recibirán un aumento de veinte y cinco (\$ 0.25) centavos cada tres (3) meses hasta alcanzar el salario regular de su clasificación.
- 19.3** Empleados líderes (Lead): Los empleados designados como líderes recibirán setenta y cinco (\$0.75) centavos por encima de la clasificación que están liderando.
- 19.4** Mayor nivel de remuneración. Los empleados que trabajan en una posición con mayor nivel de remuneración por 4 horas o más en un día recibirán la paga más alta para el día completo de trabajo.
- 19.5** Bono de Navidad. Efectivo comenzando con el Bono de Navidad del 2019, el actual bono de Navidad aumentará a \$675 para empleados elegibles.
- Efectivo comenzando con el Bono de Navidad del 2020, el actual bono de Navidad aumentará a \$700 para empleados elegibles.
- Para ser elegible para el Bono de Navidad, los empleados deben trabajar 700 horas desde Octubre 1ro del año anterior hasta el 30 de Septiembre del siguiente año.
- 19.6** Bono por Conducir con Seguridad. La Compañía pagará a los choferes que no tengan accidentes mientras conduzcan un vehículo de la Compañía durante los doce (12) meses de cada año calendario, un bono por la cantidad de \$200.

ARTÍCULO 20 – SALUD Y BIENESTAR

20.1 La Compañía ofrecerá beneficios de cuidado de salud y dental a los empleados elegibles.

20.1(a) El proveedor de cuidado de salud actual escogido por las partes es Medical Card Systems (MCS). Las partes acuerdan que el plan de cualquier proveedor de cuidado de salud, otro que no sea MCS, que sea considerado para ser escogido durante el término de este convenio deberá estar conforme con las disposiciones de la “Ley de Protección al Paciente y Cuidado Asequible” (La Ley) y/o cualquier cambio o revisión subsiguiente. En adición, dicho proveedor de cuidado de salud, a solicitud, proveerá a la Compañía una certificación de cumplimiento con la ley del plan. El no proveer dicha certificación evitará la selección del plan de ese proveedor de cuidado de salud.

En caso de que el plan ofrecido por el proveedor de cuidado de salud escogido, ya no cumpla con la Ley o en algún modo someta a la Compañía a penalidades, recargos, impuestos y/u otros costos asociados con La Ley o con otras leyes aplicables, la Compañía puede, a su total discreción:

- Ofrecer a los empleados la oportunidad de inscribirse en los beneficios de salud y bienestar de la Compañía y suspender inmediatamente cualquier y todas las contribuciones de la Compañía al plan anteriormente mencionado.
- Y, cobrar a tales empleados las primas por los beneficios de salud y bienestar acorde con las primas pagadas por los empleados que están similarmente situados en unidades de la compañía que no están sujetas a negociaciones.

20.2 Contribuciones de los Gasto Compartidos:

- Efectivo el 1ro de enero de 2025 los empleados contribuirán un 19% del costo total de la prima del seguro de salud a través de descuentos semanales antes de impuestos de sus cheques de paga.

ARTÍCULO 21 – PENSIÓN

21.1 A nombre de cada empleado regular a tiempo completo elegible, la Compañía contribuirá al Fondo de Retiro Nacional de Trabajadores Unidos (Worker’s United National Retirement Fund), según requerido por el plan de pensión actual:

Actual contribución semanal	\$7.45
Efectivo 6/1/22 hasta 5/31/23	\$7.79
Efectivo 6/1/24 hasta 5/31/25	\$8.14

21.2 La Compañía comenzará a pagar contribuciones de pensiones a nombre de cada nuevo empleado a tiempo completo después de la finalización de los noventa (90) días del periodo probatorio. Los empleados a tiempo parcial no son elegibles para los beneficios bajo este artículo.

ARTÍCULO 22 – VACACIONES

- 22.1** Empleados que regularmente tengan programados trabajar 115 horas por mes, continuarán acumulando uno y un cuarto (1 ¼) días de vacaciones cada mes para un total de 15 días por año.
- 22.2** Todas las solicitudes de vacaciones deben ser sometidas a la Compañía con por lo menos dos (2) semanas de anticipación. El supervisor o, en su ausencia, el gerente, son las únicas personas con potestad para otorgar tiempo libre.
- 22.3** El pago de vacaciones está basado en el salario regular del empleado.
- 22.4** El pago de vacaciones no cuenta en el cálculo de horas extras.
- 22.5** Las vacaciones acumuladas y no usadas serán pagadas al empleado cuando éste se vaya de la compañía.
- 22.6** Las vacaciones serán seleccionadas de acuerdo con el proceso que sigue:
- A. Las vacaciones serán otorgadas por Departamento, por turno, por antigüedad y de acuerdo con las necesidades operacionales de la Compañía.
 - B. En el mes de diciembre, cada Departamento deberá publicar o distribuir un calendario de vacaciones para los siguientes meses de enero a diciembre.
 - C. Los empleados pueden seleccionar hasta dos (2) semanas consecutivas de días de vacaciones.
 - D. Los empleados tendrán dos (2) días para hacer su primera selección según descrito en C arriba. Después de 2 días, la hoja de vacaciones se le dará al próximo empleado en orden de antigüedad. Una vez completada la primera ronda, el proceso se repite por orden de antigüedad.
 - E. Habrá otra ronda de selecciones en Diciembre por orden de antigüedad para el período de cierre (shutdown) de Navidad, sujeto a las necesidades operacionales de la Compañía.
 - F. No habrá desplazamiento (bumping) de los empleados a los que se le han concedido vacaciones.
 - G. Los cambios a las vacaciones aprobadas sólo se podrán hacer con el consentimiento del empleado.
 - H. Por ley, todos los empleados deberán tomar vacaciones de 5 días consecutivos cada año. Si un empleado no ha seleccionado un periodo de 5 días de vacaciones consecutivos para el 15 de septiembre, un periodo de vacaciones será obligatorio para el empleado.
 - I. A los empleados sólo se les permitirá acumular 10 días de vacaciones en exceso en el año siguiente y todos los días en exceso serán pagados al empleado.

ARTÍCULO 23 – TIEMPO LIBRE PAGADO

23.1 Todos los empleados regulares a tiempo completo que hayan completado exitosamente el periodo probatorio serán elegibles para días libres con paga para días de fiesta, días por enfermedad, por luto y para prestar servicio en un jurado de acuerdo con las siguientes disposiciones.

23.2 Días Feriados

(a) Los empleados bajo la jurisdicción de este Convenio, que cualifiquen, recibirán los siguientes días de fiesta pagados:

Día de la Conmemoración (Memorial Day)	Día del Trabajo
4 de julio	Día de Acción de Gracias
Día después de Acción de Gracias	Día de Año Nuevo
Navidad	Día de los Tres Reyes
Viernes Santo	Constitución de Puerto Rico

(b) Los empleados también recibirán cualquier otro día de fiesta requerido por las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(c) En adición a lo anterior, los empleados tendrán derecho de hasta (2) horas con paga cuando estén fuera del trabajo para votar el día de las Elecciones Generales de Puerto Rico.

(d) Para ser elegibles los empleados deben haber trabajado el día de trabajo antes y el primer día de trabajo programado después del día feriado. Con el fin de ser considerado como día de trabajo el empleado debe haber trabajado el turno completo o haber utilizado un día de vacaciones pre-aprobado, un día feriado variable, licencia de funeral, enfermedad cubierta por un certificado médico, o de jurado.

(e) Los empleados que trabajen menos de todas las horas regularmente programadas para el cual la compañía le ha ofrecido trabajar en el día antes y después del día feriado, tendrá su paga del día feriado prorrateada.

23.3 Días de Enfermedad

A. Empleados que regularmente tengan programados trabajar 115 horas por mes, continuarán acumulando un día por enfermedad cada mes para un total de 12 días por año.

B. Se espera que los empleados se pongan en contacto con su gerente antes del inicio de la jornada, si el empleado va a estar ausente debido a enfermedad o lesión. El tiempo de enfermedad puede ser utilizado sólo para la enfermedad o lesión actual del empleado. El abuso de la licencia por enfermedad resultará en disciplina. La Compañía se reserva el derecho de exigir evidencia médica de la condición de un empleado que le impida reportarse a trabajar por más de dos días consecutivos.

23.4 Licencia Funeral

- A. Los empleados tienen derecho a tres (3) días pagados para asistir al funeral de un padre/madre, padrastro/madrastra, padre/madre adoptivo, tutor legal, actuales cónyuges /pareja, hermana, hermano, hijo/a o hijastro/a, hijo/a adoptivo, abuelo/a, nieto/a y suegros actuales.
- B. Todos los empleados tienen derecho a un (1) día pagado para asistir al funeral de un abuelo político, cuñado(a), nuera, yerno, tío, tía, sobrina o sobrino.

23.5 Jurado

- A. La Compañía pagará a los empleados su pago completo hasta un máximo de veinte (20) días de servicio de jurado por año calendario con la prueba de servicio.

23.6 Licencia de Maternidad:

La compañía deberá cumplir con los requisitos establecidos en la Ley número 3 del 13 de marzo de 1942, P.R. Leyes Anotadas título 29 secciones 467- 474 (Ley núm. 3) (Licencia de Maternidad), de ser aplicable bajo el acuerdo de negociación colectiva.

ARTÍCULO 24 – LICENCIA SIN SUELDO

- 24.1 Licencia por lesión/enfermedad.** A los empleados que no estén en periodo probatorio se les concederá un permiso de ausencia por lesión o enfermedad por un periodo de hasta seis (6) meses en coordinación con la Licencia Médico Familiar (FMLA), ACAA, SINOT, o cualquier otra licencia requerida por ley.

El empleado debe presentar una declaración escrita firmada por el médico del empleado, indicando que el empleado no puede trabajar debido a una lesión o enfermedad antes de que la licencia por lesión o enfermedad sea concedida.

- 24.2 Licencia personal.** Los empleados a tiempo completo con al menos un (1) año de continuo servicio a tiempo completo con la Compañía serán elegibles para una licencia personal de hasta treinta (30) días. Las solicitudes de licencias personales se harán por escrito y deberán indicar el motivo de la ausencia y el tiempo solicitado. Los empleados pueden solicitar una prórroga de la licencia personal de hasta treinta (30) días. La aprobación de las extensiones debe ser de mutuo acuerdo. El requisito de que la solicitud de una licencia personal se haga con una semana de antelación no se exigirá en los casos en que existe una causa válida para la licencia y la misma no se pudo haber provisto (por ejemplo la muerte de un familiar cercano). Las solicitudes de licencia para asuntos relacionados con la Unión que no sean los que se indican en este Artículo, se tramitarán como una solicitud de licencia personal, sin embargo, la Unión podrá designar a una (1) persona por año para la licencia personal relacionadas con asuntos de la Unión, que incluye hasta un total de treinta (30) días. Las solicitudes se harán por lo menos con una (1) semana de anticipación y debe ser con el consentimiento de la Compañía que se basará en las necesidades de su negocio.

- 24.3** Licencia por lesión en el trabajo. Si la licencia es por una lesión en el lugar de trabajo, continuará hasta que el empleado demuestre, por un médico autorizado, que podrá volver al trabajo o que estará incapacitado para seguir trabajando por un periodo que no exceda de doce (12) meses a partir de la fecha de la lesión. Las lesiones en el lugar de trabajo serán administradas en coordinación con la Licencia Médico Familiar (FMLA), Licencia del Fondo del Seguro del Estado y cualquier otra licencia requerida por ley.
- 24.4** Licencia militar. La licencia militar se concederá conforme a lo dispuesto por la ley.
- 24.5** Licencia médico familiar (FMLA).
- A. La Compañía se reserva el derecho de aplicar normas y regulaciones permitidas por la FMLA, afectando los derechos de los empleados a solicitar y tomar licencias bajo la FMLA para ausentarse bajo una o más de las correspondientes circunstancias provistas por la FMLA. Además, la Compañía puede exigir a los empleados el tomar una licencia bajo la FMLA en conjunto con cualquier otra licencia de ausencia (las licencias corren concurrentes) al que tienen derecho, cuando la base de dicho permiso califica como licencia bajo FMLA.
 - B. Se acordó que este Convenio no limitará el derecho de la compañía para establecer normas y reglamentos que afectan las solicitudes de licencia bajo la FMLA, que son más restrictivas en cualquier sentido a los términos y condiciones aplicables a otros tipos de permisos de ausencias previstos en el presente Convenio, que no se ven afectados por la FMLA.
 - C. Ningún empleado que esté por incapacidad se verá obligado a utilizar tiempo de vacaciones. Sin embargo, para las licencias bajo el FMLA que no se basen en la incapacidad del empleado, el empleado puede ser obligado a utilizar todas menos una semana de vacaciones.
- 24.6** Licencia sindical. En el caso de que un empleado es contratado o nombrado para un empleo a corto plazo con la Unión, al empleado se le permitirá tomar una licencia, sujeto a las legítimas necesidades de negocios de la Compañía. El empleado debe notificar con un mínimo de tres (3) días laborables de dicha solicitud. Dicha licencia no podrá exceder de sesenta (60) días de año calendario, a menos que por mutuo acuerdo ambas partes hayan acordado una extensión. No más de un empleado de la unidad apropiada podrá obtener tal licencia a la vez. La Compañía continuará pagando los beneficios de los empleados durante dicha licencia, siempre que la Unión y / o empleado reembolse a la Compañía en su totalidad dichos beneficios a partir del día primero del mes siguiente al inicio de dicha licencia.
- 24.7** Continuación de la antigüedad. La fecha de antigüedad de un empleado no se verá afectada por tomar cualquiera de las licencias de ausencia, sin embargo, los empleados no acumularán beneficios, mientras se encuentren en dichas licencias por ausencia.

ARTÍCULO 25 – EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL

- 25.1** Las partes reconocen que la Compañía contrata tradicionalmente empleados a tiempo parcial con horas de trabajo limitadas (menos de treinta (30) semanal). Luego de completar el periodo probatorio, los empleados a tiempo parcial son elegibles para solicitar un trabajo a tiempo completo posteadado. Cuando la Compañía no pueda ofrecer cuarenta (40) horas de trabajo a empleados a tiempo completo, la Compañía no aumentará las horas de trabajo asignadas a los empleados a tiempo parcial ni la Compañía contratará nuevos empleados a tiempo parcial excepto si tales horas de trabajo han sido ofrecidas a todos los empleados a tiempo completo cualificados que no han sido programados para trabajo de cuarenta (40) horas. El número de empleados a tiempo parcial no excederá el treinta por ciento (30%) del número de empleados a tiempo completo.

ARTÍCULO 26 – UNIFORMES

- 26.1** La Compañía suplirá a cada empleado a tiempo completo cinco (5) juegos de uniformes para ser reemplazados en base de uno por uno. La Compañía proveerá un uniforme adicional a los empleados que lo soliciten. A los empleados de "Wash Aisle" se les proveerá cinco (5) camisetas de ARAMARK del tamaño apropiado como alternativa de uniforme. La Compañía les reembolsará a los operadores de lavado por la compra de zapatos de seguridad hasta un máximo de \$50 al año.

ARTÍCULO 27 – TABLONES DE ANUNCIOS

- 27.1** La Compañía acuerda proveer espacio apropiado para un tablón de anuncios de la Unión. Lo que la Unión publique en dichos tablonos está limitado a asuntos oficiales de la Unión. Lo que se publique no será de naturaleza política ni contendrá material crítico de la Compañía.

ARTÍCULO 28 – SALUD Y SEGURIDAD

- 28.1** La Compañía tomará las medidas necesarias para asegurar la salud y la seguridad de sus empleados durante sus horas de trabajo. La Compañía reconoce sus obligaciones bajo las regulaciones federales, estatales y locales y se compromete a cumplir con dichas regulaciones. La Unión acuerda cooperar con la Compañía para asegurar que todos los empleados cumplan con tales normas, regulaciones y prácticas razonables como sea necesario para conseguir el cumplimiento regulatorio y para proveer condiciones de trabajo seguras, sanas y saludables.
- 28.2** Un comité de salud y seguridad será establecido por la Compañía y la Unión, que será organizado para proveer asistencia en identificar y eliminar peligros potenciales de seguridad en todas partes de la facilidad. El Comité se reunirá al menos una vez por mes y realizará al menos una vez al mes un recorrido de seguridad en la planta.
- 28.3** Asuntos de seguridad relacionados con el desempeño del trabajo de un empleado será reportado rápidamente a su supervisor. Un empleado que reporte un riesgo que presente un peligro de muerte o lesión seria, no estará sujeto de despido o acción disciplinaria por abstenerse a realizar dicho trabajo. Todas las lesiones, sin importar cuán pequeña sea, deben ser reportadas por el empleado a su supervisor inmediato, inmediatamente ocurran.

- 28.4** No habrá represalias contra ningún empleado por ser parte del Comité, reportar una lesión o reportar una condición insegura.
- 28.5** La Compañía y la Unión cooperarán en unirse a actividades de salud y seguridad en el centro de trabajo.
- 28.6** La Compañía establecerá un Comité de Salud y Seguridad Conjunto. La representación de la Unión Local (empleados de ARAMARK Cleanroom Services) en el comité de seguridad de ARAMARK Cleanroom Services será seleccionado por la Unión, por su propio proceso.
- 28.7** Expectativas de participación del Comité: los miembros del Comité de seguridad de la Unión participarán plenamente en todas las iniciativas del comité de seguridad, incluyendo pero no limitando a, las inspecciones de las plantas y las investigaciones de incidentes.
- 28.8** Los miembros tendrán copias y acceso a todos los materiales que serán utilizados y estarán disponibles para los miembros del comité de seguridad y la disponibilidad será a una hora razonable y por una duración razonable. Se les facilitará el uso de líneas telefónicas y de fax para la comunicación con la Unión, y tendrán acceso al internet de ARAMARK Cleanroom Services, que será la ubicación de la mayoría de los recursos utilizados en los esfuerzos del comité de seguridad.
- 28.9** Un miembro de la Unión en el comité de seguridad será responsable de aprobar las actas de las reuniones del comité de seguridad junto con un representante de ARAMARK Cleanroom Services.
- 28.10** Cualquier empleado que solicite a la Compañía una vacuna contra la hepatitis será proporcionada de forma gratuita.

ARTÍCULO 29 - NO REDUCCIONES

- 29.1** A ningún empleado se le reducirá su salario, beneficios u otras condiciones de trabajo como resultado de la firma de este Convenio a menos que esté mutuamente acordado por las partes.

ARTÍCULO 30 – CLAUSULA DE SALVEDAD

- 30.1** Es la intención de las partes cumplir con todas las leyes federales, estatales, y las leyes relativas a las materias objeto de este Convenio. Si alguna disposición de este Convenio se declara ilegal todas las otras disposiciones de este Convenio permanecerán en pleno vigor y efecto.

ARTÍCULO 31 – SUCESORES

- 31.1** Este Convenio será vinculante para las partes, sus sucesores y designados. En el caso de que las instalaciones de la Compañía sean vendidas o cedidas, la Compañía notificará a la Unión por escrito y dará aviso al comprador o su designado de la existencia, y las operaciones cubiertas, por el presente Convenio.

ARTÍCULO 32 – DURACIÓN DEL CONVENIO

- 32.1** Este convenio será efectivo a partir del 17 de febrero de 2022 hasta el 21 de febrero de 2025.
- 32.2** La Compañía y la Unión acuerdan compartir igualmente el costo de traducir el Convenio de Negociación Colectiva al idioma español dentro de 6 semanas desde la fecha en que esté finalizada la versión en el idioma Inglés e imprimir una (1) copia para cada empleado.
- 32.3** De comenzar negociaciones para enmendar o modificar este Convenio, la totalidad del Convenio permanecerá en pleno vigor y efecto durante el periodo de negociaciones, hasta que un nuevo Convenio sea firmado. Si un posterior Convenio se alcanza sin interrupciones, cualquier cambio o aumento negociado durante el periodo de tiempo transcurrido se pagará retroactivamente. Cualquiera de las partes puede dar por terminado la extensión de este Convenio a los cuarenta y cinco (45) días calendario de recibida la notificación de terminación.

En fe de lo cual, las partes firmantes suscriben el presente Convenio al estampar su firma a través de sus representantes debidamente autorizados.

ARAMARK Uniform and Career Apparel, LLC

SPT Local 1996-SEIU

Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores/SEIU

(firmado en el documento original en inglés)

CARTAS LATERALES DEL ACUERDO

Los siguientes tres (3) puntos fueron discutidos y acordados durante las negociaciones y, aunque no se incluirán en el Acuerdo Sucesor del 2022-2025, estarán y permanecerán en efecto durante la vigencia del Acuerdo.

1. Los empleados que hayan pasado el periodo probatorio son elegibles para disfrutar de tres (3) días consecutivos libres del trabajo con paga por licencia de paternidad por el nacimiento de un hijo que han procreado. Este tiempo libre se proporciona para la unión del empleado y su nuevo hijo. La Compañía puede solicitar prueba de nacimiento y de que el empleado sea el padre. Los empleados que, a sabiendas, falsifican la licencia por paternidad y se demuestra que no son el padre, serán disciplinados hasta e incluyendo el despido por falta de honestidad.
2. Los empleados no estarán sujetos a la política de asistencia si rechazan las horas extras voluntarias, como se describe en la Sección 8.6 (C), sección (a) del Convenio Colectivo. Sin embargo, los empleados que deben trabajar horas extras, como se describe en la Sección 8.6 (C), sección (b) del Convenio Colectivo, estarán sujetos a la política de asistencia.
3. Los empleados que trabajen un mínimo de 115 horas en cualquier mes y que tengan Asistencia Perfecta recibirán un incentivo de \$50. Este incentivo se incluirá en el segundo cheque de pago del mes siguiente. La asistencia perfecta se define como un empleado con cero (0) incidencias y cero (0) puntos incurridos durante un mes calendario, según definido en esta Política de Asistencia.

POR ARAMARK Uniform and Career Apparel, LLC



Matthew Varble
Director de Relaciones Laborales de Aramark

9 de agosto de 2022
Fecha

Por la Unión:



Israel Marrero Calderin
Presidente SPT Local 1996/SEIU

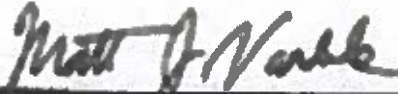
9 de agosto de 2022

Las Disposiciones del acuerdo de 2019-2022 han sido revisadas en detalle por la Compañía y los negociadores de la Unión. Exceptuando las modificaciones contenidas en este MDE todas las disposiciones del Acuerdo del 2022-2025 se sostienen sin cambio durante el Acuerdo 2022-2025.

Todas las modificaciones se hicieron mediante la negociación colectiva y en acordadas mutuamente y serán presentadas a los miembros de rango y base de la unión con la recomendación de que sean ratificadas unánimemente.

Todas las disposiciones contenidas en este MDE están sujetas a ser aceptadas en su totalidad por los miembros de SPT Local 1996 en o antes de las 12:01 A.M. el día 20 de agosto de 2022.

POR ARAMARK Uniform and Career Apparel, LLC.



**Matthew Varble
Director de Relaciones Laborales de Aramark**

9 de agosto de 2022
Fecha

Por la Unión:



**Israel Marrero Calderin
Presidente SPT Local 1996/SEIU**

9 de agosto de 2022