

ACUERDO
SOBRE
ESCALA SALARIAL Y CONDICIONES DE TRABAJO
ENTRE
EL CENTRO TURÍSTICO DISNEYLAND RESORT
UNA DIVISIÓN DE
WALT DISNEY PARKS & RESORTS, U.S.,INC.
Y
EL SINDICATO LOCAL 50 DE WORKERS UNITED
527 SOUTH HARBOR BOULEVARD
ANAHEIM, CALIFORNIA
714.502.0220

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE **CINCO AÑOS (5)**
DEL 1º DE SEPTIEMBRE DE 2023 AL 31 DE AGOSTO DE 2028

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

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
SECCION 1: RECONOCIMIENTO.....	11
SECCIÓN 2: ESTABILIDAD DEL SINDICATO; DEDUCCIÓN DE CUOTAS DE LA NÓMINA SALARIAL Y TABLEROS DE ANUNCIOS.....	11
SECCIÓN 3: PAROS LABORALES Y CIERRES PATRONALES	12
SECCIÓN 4: DERECHOS DE LA GERENCIA.....	14
SECCIÓN 5: PROCEDIMIENTOS DE QUEJA Y ARBITRAJE.....	14
SECCIÓN 6: PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN	18
SECCIÓN 7: DESPIDOS	19
SECCIÓN 8: INMIGRACIÓN	20
SECCIÓN 9: DÍA DE PAGO Y SEMANA DE PAGO.....	20
SECCIÓN 10: PAGO POR PRESENTARSE.....	21
SECCIÓN 11: DÍA LABORAL Y SEMANA DE TRABAJO	22
SECCIÓN 12: EMPLEADOS EN PERÍODO A PRUEBA Y CASUALES-TEMPORALES.....	26
SECCIÓN 13: VACACIONES	28
SECCIÓN 14: DÍAS FERIADOS	37
SECCIÓN 15: UNIFORMES Y DISFRACES.....	40
SECCIÓN 16: EMPLEADOS CON PAGO DE PROPINA, OBSEQUIOS, ETC.....	41
SECCIÓN 17: LICENCIAS PARA AUSENTARSE	44
SECCIÓN 18: PLANES DE SALUD Y BIENESTAR, DE ATENCIÓN DENTAL Y DE CUIDADO DE LA VISTA.....	46
SECCIÓN 19: PENSIONES.....	48
SECCIÓN 20: ANTIGÜEDAD.....	55
SECCIÓN 21: PROGRAMA UNIVERSITARIO.....	62
SECCIÓN 22: SERVICIO COMO JURADO.....	63
SECCIÓN 23: LICENCIA POR ENFERMEDAD.....	64

SECCIÓN 24: CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD	67
SECCIÓN 25: CLASIFICACIONES DE TRABAJO	67
SECCIÓN 26: CLÁUSULA DE SALVEDAD	77
SECCIÓN 27: DELEGADO DE PLANTEL	77
SECCIÓN 28: CONDICIONES VARIAS DE TRABAJO	78
SECCIÓN 29: FONDO DEL COMITÉ DE ACCIÓN POLÍTICA (PAC)	79
SECCIÓN 30: LICENCIA POR LUTO	80
SECCIÓN 31: POLÍTICA DE ABUSO DE CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL	80
SECCIÓN 32: SEMANA DE TRABAJO DE CUATRO DÍAS (4) DE DIEZ HORAS (10) CADA DÍA	86
SECCIÓN 33: PROGRAMA DE APRENDIZAJE CULINARIO	87
SECCIÓN 34: SUBCONTRATACIÓN	89
SECCIÓN 35: PRIMAS DE CLASIFICACIÓN POR HORA Y TABLA DE TARIFAS	90
PÁGINA DE FIRMAS	95
Tabla de tarifas por hora según la clasificación	96
Clasificaciones con pago de propina	97
MEMORANDOS DE ENTENDIMIENTO	98
Memorando de entendimiento sobre una mediación no vinculante legalmente.....	99
Memorando de entendimiento sobre un arbitraje agilizado	100
Memorando de entendimiento sobre una programación obligatoria de empleados fuera de clasificaciones que reciben propina.....	102
Memorando de entendimiento sobre festivales	103
Memorando de entendimiento sobre permiso para actividades sindicales	105
Memorando de entendimiento sobre monitoreo de horas	106
Memorando de entendimiento sobre estacionamiento vehicular.....	107
Memorando de entendimiento sobre el Restaurante Disneyland Club 33	109
Memorando de entendimiento sobre Disney California Adventure Carthay Circle Restaurant	111
Memorando de entendimiento sobre la prima por servido de bebidas alcohólicas en mesa de restaurante	114
Memorando de entendimiento sobre el cálculo de tarifa para tiempo de coberturas.....	116

Memorando de entendimiento sobre servicio de barra del cantinero 117
Memorando de entendimiento sobre conversiones específicas de puestos y reclasificaciones 118

ÍNDICE TEMÁTICO (por orden alfabético en español)

TEMA	Página
Acumulación de vacaciones por cada año del calendario natural	26
Antigüedad después de haber completado el Programa Universitario de Disney	59
Antigüedad para el Programa Universitario de Disney	59
Asuntos varios	76
Banquetes del Parque	39
Casual-regular y casual-temporal, empleados	52
Clasificación de empleo	64, 93
Combinación de empleos	75
Deducción de cuotas sindicales	8
Disposiciones generales	14, 63
Disputas con concesionarios	10
Distribución de las propinas	41
Empleados de relevo	76
Estabilidad del sindicato	8
Estacionamiento de vehículos	76
Fin de la participación en el Programa de Aprendizaje Culinario	86
Grupos de asignaciones (oficios)	58
Horas trabajadas	59
Incumplimiento al no cruzar una línea de paro laboral: violación del Contrato	9
Otros deberes	75
Pago normal por presentarse a trabajar	18
Pago por llamada de vuelta	18
Paso 1: Supervisor inmediato	11
Paso 2: Jefe de la División	11
Paso 3: Relaciones Laborales	12
Paso 4: Arbitraje	13
Pensiones	45
Período a prueba	23, 85
Permanentes de tiempo completo, empleados	52
Plan 401(K)	51
Programación de horarios de aprendices culinarios	85
Programación de horarios y definición	20
Prohibición de distribuir folletos u otros materiales a los visitantes	10
Prohibición de huelgas y cierres patronales	9
Reembolso en Programa Culinario	85
Requisitos de vacaciones y otros programas	25, 84
Requisitos para mantener cobertura de Salud y Bienestar, tiempo completo	44
Requisitos para pago de feriado no trabajado	35

Responsabilidad del sindicato de impedir paros laborales, huelgas o actividades disruptivas	10
Resumen de deberes: Abastecedor de expendios en exteriores	71
Resumen de deberes: Asistente de recibidor	70
Resumen de deberes: Ayudante de banquetes	72
Resumen de deberes: Ayuda de mozo	71
Resumen de deberes: Ayudante de mesero	71
Resumen de deberes: Camarero de banquetes	73
Resumen de deberes: Camarero	69
Resumen de deberes: Cantinero	72
Resumen de deberes: Capitán de banquetes	71
Resumen de deberes: Capitán de puerta de entrada	70
Resumen de deberes: Chef	65
Resumen de deberes: Chef de área	65
Resumen de deberes: Chef de parte (Demi-Chef)	65
Resumen de deberes: Chef pastelero / Jefe panadero	67
Resumen de Deberes: Cocinero de cenas	66
Resumen de deberes: Cocinero de pedidos y parrilla	66
Resumen de deberes: Cocinero de repostería y panadero	67
Resumen de deberes: Controlador de inventario	73
Resumen de deberes: Coordinador de mantenimiento	72
Resumen de deberes: Mozo	69
Resumen de deberes: Encargado culinario	68
Resumen de deberes: Pastelero de la marca Boudin	66
Resumen de deberes: Preparador general de alimentos	67
Resumen de deberes: Recibidor	70
Resumen de deberes: Tarifa de cobertura para empleado con pago de propina	70
Selección para el Programa Culinario	84
Situación laboral en Programa Universitario	59
Solicitud de regresar a una clasificación de empleo anterior: empleados permanentes	57
Solicitud de regresar a una clasificación de empleo anterior: empleados temporales	57
Tabla de incentivos	85
Tabla de tarifas por hora según clasificación	93-94
Tablero de anuncios	9
Tarifa de pago en Programa Universitario	59
Tarifas salariales	89
Turnos	22
Utilización variada del Parque y el Hotel	85

**CONTRATO COLECTIVO DE CINCO AÑOS (5)
DEL 1º DE SEPTIEMBRE DE 2023 AL 31 DE AGOSTO DE 2028**

ENTRE

CENTRO TURÍSTICO DISNEYLAND RESORT

Una división de Walt Disney Park and Resorts, U.S., Inc.

y

El Sindicato Local 50 de Workers United

ESTE ACUERDO, suscrito entre y por los abajo firmantes, el empleador, por una parte (en adelante denominado como "el empleador"), y el Sindicato Local Núm. 50 de Workers United, por otra parte (en adelante denominado como "el sindicato" o "la unión sindical" o "la organización sindical"), entra en vigor el 1º de septiembre de 2023, y se incorpora y se convierte en parte del contrato colectivo de trabajo actual entre el empleador y la organización sindical, con fecha del 1º de noviembre de 1959, incluidas sus enmiendas y extensiones.

Este Contrato deberá permanecer en pleno efecto y vigencia a partir de la fecha en que entra en vigor, hasta el día 31 de agosto de 2028, y de año en año a partir de entonces, aunque ello sujeto al derecho de cualquiera de las partes de darlo por terminado el 31 de agosto de 2024, o bien, en cualquier aniversario del 31 de agosto de cualquier año siguiente al 31 de agosto de 2024, dando aviso por escrito de que se da por terminado, a más tardar sesenta días (60) antes de la fecha en que entra en vigor dicho vencimiento. Excepto por acuerdo mutuo, las negociaciones de cualquiera de dichas enmiendas o revisiones deberá comenzar no antes del 1º de julio de 2028, o no antes del 1º de julio de cualquier año posterior, siempre y cuando dicho aviso por escrito se haya instituido tal como lo establece este inciso.

SE DA FE DE QUE:

EN TANTO QUE, el Sindicato Local 50 de Workers United está autorizado para representar a todas sus dichas filiales y a todos los trabajadores afiliados en las clasificaciones en lo sucesivo tratadas,

POR LO TANTO, el empleador y el sindicato deberán operar sus relaciones laborales de conformidad con la verdadera intención y significado de este Contrato.

SECCION 1: RECONOCIMIENTO

En consideración a los convenios establecidos por medio del presente, el empleador acepta emplear y el sindicato acepta que sus trabajadores afiliados trabajarán de conformidad con los términos y condiciones de este Contrato durante la vigencia del mismo.

El empleador reconoce al Sindicato Local 50 de Workers United como el único agente de negociación para sus empleados bajo la jurisdicción del sindicato en su establecimiento del centro turístico recreativo Disneyland Resort de Anaheim, California.

SECCIÓN 2: ESTABILIDAD DEL SINDICATO; DEDUCCIÓN DE CUOTAS DE LA NÓMINA SALARIAL Y TABLEROS DE ANUNCIOS

A. Estabilidad del sindicato

En la Sección 35 se enuncian las clasificaciones de los empleados y, bajo las condiciones establecidas en el presente, el empleador acuerda mantener como empleadas en dichas clasificaciones solamente a las personas que son afiliados en regla del sindicato. Como condición para mantener su empleo continuo, todos los dichos empleados deberán afiliarse al sindicato dentro de treinta y un días (31) a partir de la fecha de su contratación, o a partir de la fecha de este Contrato —lo que sea que ocurra más tarde—, y en adelante deberán permanecer siendo afiliados en regla del sindicato respectivo del que sean miembros. Para efectos de determinar en qué consiste la “afiliación en regla”, queda acordado que deberá interpretarse como el pago de las cuotas de trabajo, las cuotas de ingreso y las cuotas fijas mensuales.

B. Dedución de cuotas

El empleador acuerda deducir semanalmente las cuotas fijas y las cuotas de ingreso de la organización sindical por cada empleado que firme una autorización para que se haga dicha deducción. El dinero retenido será pagado puntualmente al funcionario de finanzas de la organización sindical, certificado al empleador por escrito. Dicha asignación autorizando hacer dichas deducciones deberá ser irrevocable durante un año posterior a la fecha en que se firma; a condición de que el empleado no revoque la autorización en ese momento, deberá ser considerada automáticamente renovada durante un período adicional de un año.

Hasta que dicha asignación sea revocada, el empleador remitirá al sindicato las cantidades deducidas de conformidad con dicha asignación no menos de una vez al mes, junto con una declaración por escrito con los nombres de los empleados a los que se les hicieron las deducciones y la cantidad de cada deducción hecha.

La organización sindical entregará al empleador una declaración por escrito a más tardar el 31 de enero de cada año, en la que se identifique la cantidad de cuotas fijas o cuotas de ingreso a ser deducidas. Asimismo, acuerda que el empleador no sufrirá ninguna pérdida debido a cualquier deducción hecha de conformidad con lo que estipula esta Sección al pago de los empleados. El empleador implementará dichos cambios dentro de noventa días (90) después de haber recibido el aviso por escrito.

En caso de que este Contrato se venza y no se llegue a acordar ninguna extensión del mismo, quedan suspendidas las obligaciones del empleador establecidas por la Sección 2. En caso de que se ratifique un contrato sucesor, el empleador no tiene ninguna obligación de cobrar y/o traspasar cuotas retroactivas por el período de tiempo en que fue suspendido el cobro de cuotas.

C. Tableros de anuncios

El empleador deberá proporcionar dieciséis (16) tableros de anuncios para los avisos oficiales de la organización sindical. El tamaño de los tableros de anuncios no será más grande de 3' de alto por 4' de ancho. Este tablero deberá ser utilizado para desplegar los siguientes avisos: asambleas sindicales, citas de la organización sindical, elecciones de la organización sindical, avisos con información sindical y asuntos sociales oficiales de la organización sindical, y cualquier información emitida por el empleador. El sindicato acuerda que no anunciará materiales de naturaleza denigrante para el empleador o para su personal. Queda acordado que ningún asunto sindical de ningún tipo deberá ser anunciado dentro y alrededor de las instalaciones del Disneyland Resort, excepto en dichos tableros de anuncios.

SECCIÓN 3: PAROS LABORALES Y CIERRES PATRONALES

A. Prohibición de huelgas y cierres patronales

Durante la existencia de este Contrato, no deberá haber ninguna huelga, ni línea de protesta, ni paros laborales ni ninguna actividad disruptiva de ningún tipo, la cual interfiera con las operaciones normales del Disneyland Resort ni de cualquier otra propiedad de Disney, ni por parte el sindicato ni por parte de un empleado, y el empleador no deberá imponer ningún cierre patronal a los empleados.

B. No cruzar una línea de paro laboral constituye una violación a este Contrato

El hecho de que cualquier empleado cubierto por este Contrato no cruce una valla o línea de protesta de paro laboral que se establezca en el Disneyland Resort constituye una violación a este Contrato.

C. Responsabilidad del sindicato de impedir paros laborales, huelgas o actividades disruptivas

El sindicato no deberá permitir, ni asistir, ni instigar, ni animar, ni dirigir, ni autorizar, ni participar, ni amenazar ni condonar un paro laboral, una huelga o actividad que trastorne el centro turístico Disneyland Resort, y deberá emprender todos los pasos posibles para impedir o terminar con esta huelga, paro laboral o actividad disruptiva. En caso de que ocurra cualquier paro laboral, huelga o actividad disruptiva, el sindicato deberá declarar públicamente que dicha acción no está autorizada y deberá entregar a cada uno de sus afiliados una notificación para que regresen a trabajar. Ningún empleado deberá participar en actividades que constituyan una violación a esta Sección. Cualquier empleado que participe o aliente cualquier actividad que interfiera con las operaciones normales del Disneyland Resort o de cualquier otra propiedad de Disney deberá quedar sujeto a una medida disciplinaria, incluyendo el despido. El sindicato no deberá hacerse responsable de actos de los empleados por los que no tiene ninguna responsabilidad. En caso de que el empleador no ejerza este derecho en cualquier circunstancia, eso no deberá ser considerado como una renuncia a este derecho en otras instancias, ni tampoco el derecho del empleador a aplicar medidas disciplinarias a todos los empleados por cualquier otra causa deberá en modo alguno quedar afectado por este inciso "C".

D. Disputas con los concesionarios

Las disputas entre las partes sindicales abajo firmantes y cualquier concesionario que opere en el centro turístico Disneyland Resort deberán ser manejadas de manera que no interfieran con el negocio del empleador ni con el negocio de cualquier otra compañía concesionaria que no sea parte de dichas disputas. No se realizará en Disneyland ninguna línea de protesta ("piquete") ni acción concertada contra ninguno de los concesionarios, ni tampoco alrededor de la entrada o salidas del Disneyland Resort ni en cualquier otra propiedad de Disney. Para efectos del uso del término en el presente documento, "concesionario" incluye un concesionario y también un licenciatario, contratista o subcontratista. En caso de que cualquier otra organización haga líneas de protesta en el Disneyland Resort o cerca de éste, los sindicatos abajo firmantes del presente acuerdan hacer su mejor esfuerzo por ver que dicha línea de protesta no afecte las operaciones del empleador ni de los concesionarios que no están involucrados en la disputa.

E. Prohibición de distribuir folletos u otros materiales a los visitantes

Ni la organización sindical ni cualquier persona a la que ésta contrate o por la que sea responsable —incluido cualquier empleado cubierto por este Contrato o cualquier afiliación con una tercera persona u organización contratada o trabajando voluntariamente para el sindicato en cualquier función— deberá distribuir en ningún

momento folletos, ni desplegar mantas, carteles, letreros o cualquier otro material impreso o electrónico a los visitantes del Disneyland Resort o de cualquier otra propiedad de Disney.

SECCIÓN 4: DERECHOS DE LA GERENCIA

La operación del negocio, incluyendo —pero no únicamente— crear, añadir, enmendar, alterar, terminar y / o rescindir cualquiera o todos los privilegios y gratificaciones al empleado (incluyendo —pero no únicamente— los descuentos para el empleado, las admisiones gratuitas, los pases para la entrada principal, los reconocimientos, celebraciones, etc.), así como determinar los requisitos para calificar; establecer y cambiar los horarios de trabajo y las asignaciones; despedir por recorte o cesar de alguna otra manera a los empleados por falta de trabajo; la selección y dirección de los empleados y la decisión de la cantidad de clasificaciones y empleados requeridos, además de la institución de cambios tecnológicos, y tomar cualquier otro tipo de medidas que la gerencia determine justificadamente necesarias para la operación ordenada, eficiente y económica del negocio, deberán constituir una función exclusiva del empleador, pero ésta no deberá ser utilizada para derrumbar cualquier disposición establecida por este Contrato.

Excepto por como se dispone en la Sección 2 sobre “Estabilidad del sindicato” estipulada en este Contrato, el empleador tiene el derecho de establecer las normas de contratación, de regular los métodos, la cantidad y la calidad del trabajo y de contratar, sancionar disciplinariamente, despedir o suspender a un empleado por cualquier causa justificada que considere suficiente, así como de determinar el producto, el precio, el método de operación a utilizar y la supervisión del personal; de determinar las horas de operaciones y el equipo adecuado y los suministros requeridos; de establecer las políticas y reglas, de modificarlas y de hacerlas cumplir, incluyendo normas de conducta y de apariencia personal, y de alterar, reubicar, suspender y / o discontinuar la conducción de su negocio o las operaciones en su totalidad, o en partes, pero no deberá ejercer este derecho para abatir cualquiera de las disposiciones estipuladas en este Contrato.

Más aún, ningún empleado deberá ser despedido ni discriminado debido a su afiliación a la organización laboral o a una actividad adecuada a nombre de la organización laboral.

SECCIÓN 5: PROCEDIMIENTOS DE QUEJA Y ARBITRAJE

Paso 1: Supervisor inmediato

A. Cualquier empleado o empleada que considere que tiene una solicitud específica justificable o queja respecto a salarios, horas, condiciones de empleo o interpretación

de este Contrato, deberá discutirla con su supervisor o supervisora inmediato(a), con o sin que esté presente un representante sindical —según opte el empleado—, en un intento por arreglar el problema. Si un(a) empleado(a) habla de un problema con su supervisor(a) sin que esté presente un representante sindical y no se llega a una solución satisfactoria, el empleado puede solicitar la presencia del representante sindical para asistirlo en la resolución del problema. Cualquier solución o arreglo deberá ser congruente con los términos y disposiciones de este Contrato. Cualquier problema que no sea planteado dentro de quince días laborales (15) después de haber ocurrido deberá considerarse que se renunció a él o se abandonó. Si el problema no queda arreglado dentro de tres días laborales (3) después de su presentación ante el supervisor, el empleado(a) o el representante de la organización laboral puede proceder al Paso 2 del Procedimiento de Quejas.

B. En caso de suspensión o despido, cualquiera de las partes puede cancelar unilateralmente los pasos 1 y / o 2 y proceder directamente al siguiente paso correspondiente.

C. En caso de que el empleador considere que hay una queja justificable contra la organización laboral o contra sus afiliados, el asunto deberá ser planteado al representante sindical. Si no se llega a un arreglo satisfactorio, el empleador puede proceder a llevar a cabo un intento por arreglar el asunto de la misma manera como aquí se describe para el ajuste de una queja de un empleado.

Paso 2. Jefe de la División

Cualquier queja que no quede arreglada de conformidad con lo estipulado por el Paso 1 debe ser presentada ante el Jefe de División del empleado dentro de cinco días (5) laborales a partir de la fecha en la que el supervisor tomó la decisión correspondiente al Paso 1. El Jefe de División o su representante designado y el representante sindical deberán tener una junta dentro de tres (3) días laborales después de haberse llamado a proceder al Paso 2, en un intento por arreglar la queja. Si no se llega a una solución satisfactoria dentro de dos (2) días laborales después de que las partes se hayan reunido, puede llamarse al Paso 3 del Procedimiento de Quejas, dentro de siete (7) días laborales.

Paso 3. Relaciones Laborales

A solicitud de proceder al Paso 3, cualquier queja que no haya sido resuelta conforme al Paso 2 deberá ser redactada por escrito, enunciando cada una de las secciones del Contrato que presuntamente fueron violadas, la(s) fecha(s) específica(s), la identificación de cada empleado involucrado, y el lugar específico del evento(s), si tal es el caso aplicable, así como cualquier otra información o prueba que sea necesaria para establecer un entendimiento completo de la queja inmediata, si la hay disponible. La

queja deberá ser presentada en la oficina de Relaciones Laborales. El representante de Relaciones Laborales y el representante de Asuntos Sindicales deberán tener una junta dentro de cinco días (5) laborales para intentar arreglar la queja. La respuesta a una queja deberá ser redactada por escrito y enviada al representante del reclamante dentro de cinco días (5) laborales después de que las partes se hayan reunido. Si no se ha llegado a una solución satisfactoria en el Paso 3, entonces puede solicitarse el Paso 4 dentro de siete días (7) laborales después de haber recibido la respuesta escrita insatisfactoria por parte del empleador o del sindicato, mediante una notificación para el representante de Relaciones Laborales del empleador o para el representante sindical correspondiente, por escrito.

Paso 4. Arbitraje

A. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo de conformidad con el Paso 3, el sindicato y el empleador deberán tener una junta dentro de cinco días laborales (5) después de que una demanda puntual se haya presentado para el Paso 4, a fin de seleccionar a un árbitro mutuamente acordado de la plataforma permanente seleccionada de manera conjunta de una lista de siete (7) árbitros (John LaRocco, Jan Stiglitz, Fred Horowitz, Jonathon Monat, Doug Collins, Sara Adler, Joe Gentile y Lou Zigman), para dar audiencia y decidir sobre la queja específica. El árbitro seleccionado deberá reunirse prontamente para considerar la queja de conformidad con la disposición del Paso 4.

B. En caso de que no se pueda acordar mutuamente a un árbitro dentro de cinco días (5) laborales después de que se haya presentado la demanda por escrito de arbitraje, las partes deberán alternarse para tachar nombres de la lista hasta que quede seleccionado un árbitro. Se decidirá por suerte cuál será la parte que tache primero. El árbitro seleccionado deberá ser el único árbitro que dé audiencia y tome una determinación sobre el asunto.

C. El árbitro seleccionado deberá tener prontamente una reunión para considerar y decidir sobre la queja, y deberá dictaminar una decisión inmediatamente después de haber dado audiencia y haber considerado todas las pruebas presentadas. A solicitud de ambas partes y de mutuo acuerdo de ambas partes de la disputa, el árbitro puede recibir tiempo adicional para deliberar sobre los asuntos presentados, pero en ningún caso la decisión deberá ser retrasada más de cuarenta y ocho horas (48) después de que concluye la audiencia, excepto si cualquiera de las dos partes solicita presentar síntesis posteriores a la audiencia, en cuyo caso dichas síntesis deberán ser presentadas al árbitro dentro de treinta días (30) a partir de que concluye la audiencia. El árbitro deberá tener treinta días (30) a partir de que recibe las síntesis posteriores a la audiencia para notificar a las partes por escrito respecto a su decisión final. La decisión del árbitro deberá ser redactada por escrito y firmada por el árbitro. La decisión del

árbitro deberá ser final y legalmente obligatoria para el empleador, para el sindicato, y para el empleado agraviado.

D. Cualquier gasto en el que se incurra cuando se empleen testigos que no sean los empleados que estén trabajando deberá ser pagado por la parte que solicite que aparezcan los testigos. Para efectos de la aplicación de esta Sección, el tiempo que se invierta como testigo no deberá ser considerado como tiempo trabajado según lo estipulan las disposiciones de este Contrato. El empleador no deberá negar injustificadamente las solicitudes de que los testigos tengan tiempo libre para comparecer en la audiencia.

E. El árbitro no deberá tener ninguna autoridad para modificar, añadir o quitar cualquiera de los términos de este Contrato. Las disputas sobre la jurisdicción no deberán estar sujetas al Procedimiento de Quejas y Arbitraje establecido en el presente. Excepto por como se dispone en el presente documento, queda acordado que cualquier queja relacionada con la interpretación o la aplicación de este Contrato o con cualquiera de los suplementos o enmiendas del mismo estará sujeta a arbitraje.

F. Todos los gastos y honorarios del árbitro deberán estar a cargo de la parte contra la que el árbitro toma una decisión. Los gastos y honorarios asociados con el uso de un relator transcriptor de tribunales, si se utiliza, deberán estar a cargo de la parte que solicita dichos servicios, a menos que entre las partes mutuamente acuerden algo distinto.

Disposiciones generales

A. Cualquier queja deberá ser considerada anulada o abandonada a menos que todos los pasos y límites de tiempo se convoquen correspondientemente dentro de los períodos especificados, excepto si las partes acuerdan mutuamente algo distinto.

B. 1. No deberá considerarse que una medida disciplinaria respecto a la mala conducta de un empleado sobre seguridad, cortesía y acoso o discriminación sea un fundamento para tomar más medidas disciplinarias pasados los veinticuatro meses (24) a partir de la fecha del incidente. El uso de una acción disciplinaria como un fundamento para aplicar más sanciones en todos los demás asuntos deberá limitarse a los doce meses (12) a partir del incidente.

2. Una vez que el empleador haya tenido la oportunidad de tener conocimiento de un suceso, se presentará la medida disciplinaria y se discutirá sobre ésta dentro de veintiún días naturales (21), basándose en la disponibilidad del empleado. El empleador se reserva el derecho de extender una investigación cuando así sea necesario debido a circunstancias atenuantes y / o a la disponibilidad del empleado. En el caso de que la suspensión del empleado para efectuar investigaciones rebase las dos semanas (2), el empleador se lo notificará al sindicato.

3. Si al empleado así se le notifica por escrito, deberá estar obligado a firmar dicha notificación, pero su firma en modo alguno deberá constituir que está de acuerdo con los contenidos de dicho aviso. Se presentará al empleado una copia del aviso de advertencia al momento de la acción disciplinaria y una copia a la organización laboral tan pronto como sea posible, solamente en forma de transmisión electrónica. El incumplimiento de la entrega de la copia al empleado o al sindicato no deberá invalidar la acción disciplinaria.

4. Los límites de tiempo establecidos en el anterior inciso B1 no impiden que un árbitro, a su propio criterio, tome en consideración el registro total de trabajo del empleado en los arbitrajes para efectos de mitigación de las sanciones.

C. Dispositivos de grabación: Las partes acuerdan que no se permitirá la utilización de ningún dispositivo de grabación de ningún tipo durante los pasos 1, 2 o 3 del Procedimiento de Quejas, y solamente se utilizarán durante el Paso 4 de mutuo acuerdo entre ambas partes. Esto no incluye el uso de relatores transcritores tal como se indica anteriormente en el Paso 4.

SECCIÓN 6: PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN

A. No habrá ninguna clase de discriminación a ningún empleado por su afiliación al sindicato o su actividad a nombre de la organización sindical, siempre y cuando dichas actividades no interfieran con los deberes normales del empleado.

B. Queda acordado por ambas partes abajo firmantes que, para efectos de ejecutar y hacer cumplir los términos de este Contrato, el agente de Asuntos Sindicales de la organización laboral, tal como se delinea en este inciso —designado por escrito al empleador vía una notificación a la oficina de Relaciones Laborales—, deberá tener el derecho de visitar y entrar al establecimiento del empleador a horas justificables que no entren en conflicto con las horas pico de carga de trabajo en el establecimiento. Dichos agentes de Asuntos Sindicales, que no deberán ser más de cinco (5) en cantidad, cumplirán con las regulaciones de seguridad del empleador y no interrumpirán el desempeño de los encargos de trabajo ni de la operación.

C. 1. El empleador y la organización laboral acuerdan que no se deberá discriminar a ningún empleado o prospecto de empleado debido a su raza, color, credo religioso, género, orientación sexual, identidad de género, edad, estado civil, licencia por motivos familiares, médicos o embarazo, antecedentes de ancestros, discapacitación (mental y física) o nacionalidad, tal como lo establece la legislación federal y estatal, la Norma de Conducción de Negocios del Empleador (Sección 1, Normas Éticas), y el Manual de Políticas del Empleado del empleador (sección sobre acoso).

2. El empleador y el sindicato no deberán discriminar a ningún empleado ni solicitante de empleo y acuerdan respetar todas las leyes estatales y federales aplicables relacionadas con la discriminación.

D. Tanto el empleador como la organización laboral reconocen que tienen una obligación mutua de cumplir y fomentar el cumplimiento de la Ley de Enmienda de la Ley para los Estadounidenses con Incapacidades (ADAAA, por sus siglas en inglés). Nada de este Contrato deberá ser considerado como incongruente con dicha Ley ni deberá exigir que el empleador actúe en modo alguno de manera incongruente con dicha Ley.

E. El empleador proporcionará a un representante sindical la oportunidad de estar presente en nuevas orientaciones del empleado para la unidad de empleados cubiertos por el Contrato Colectivo, con el fin de distribuir materiales escritos sobre la organización laboral, los cuales deberán ser revisados por el empleador antes de su distribución. A un representante sindical presente en la sesión de orientación del empleado nuevo se le dará después de la orientación la oportunidad de responder preguntas de los empleados nuevos respecto a la afiliación al sindicato. Los representantes sindicales presentes en la orientación del empleado nuevo no deberán recibir pago en tiempo de trabajo de la empresa.

SECCIÓN 7: DESPIDOS

A. Cualquier empleado que vaya a ser despedido debe recibir aviso al final de su turno. Si no se hace esto y él se presenta a trabajar al siguiente día y no es instalado en su trabajo, deberá recibir el pago de un día completo por presentarse a trabajar.

B. El empleador establecerá un proceso para proporcionar un aviso por escrito del despido, estableciendo la razón del despido para los empleados permanentes que hayan aprobado su período de prueba y que sean despedidos por el empleador contra su voluntad. Este aviso por escrito de despido se entregará al empleado al momento del despido. Este proceso se aplicará solamente a los empleados a los que el empleador los despide en persona, y no a los empleados que son despedidos por otra vía, como por teléfono, carta, fax, etc., ni para los empleados que no se presentan a una junta con la gerencia para ser despedidos. Se enviará al sindicato una copia electrónica solamente con el aviso de despido arriba descrito, dentro de dos semanas (2) después de que el aviso de despido se ha entregado al empleado. Si el empleador no entrega el aviso por escrito de despido al empleado o no envía la copia electrónica del aviso al sindicato, ello no deberá ser fundamento para que el despido no proceda conforme a las disposiciones de este Contrato.

Al empleado puede requerírsele que firme dicho aviso de despido, pero su firma no deberá constituir que está de acuerdo con el contenido de dicho aviso.

C. El sindicato no deberá estar obligado a notificarle a ninguno de sus afiliados respecto a un despido o cambio de turno; esto debe ser hecho por el empleador.

SECCIÓN 8: INMIGRACIÓN

A. El empleador y el sindicato comparten un interés mutuo de retener a los empleados capacitados. Con tal fin, si la contratación de un empleado permanente que no está a prueba finaliza solamente debido a la pérdida del empleado de su elegibilidad para trabajar en los Estados Unidos, dicho despido no deberá por sí mismo impedir la reinstalación de dicho empleado en su situación de contratación siempre y cuando, dentro de ciento ochenta días (180) a partir del dicho despido, el empleado presente al empleador pruebas aceptables de su actual elegibilidad para trabajar en los Estados Unidos. Cualquiera de dichas reinstalaciones en el trabajo deberá incluir la restauración de la antigüedad acumulada por dicho empleado a la fecha de su despido. En ninguna circunstancia la antigüedad y los planes de cobertura se acumularán ni se considerarán acumulados durante el período de su despido.

B. Para efectos de la colocación, cualquier empleado cuya condición de contratación sea reinstalada conforme lo estipula esta regla será colocado en cualquier clasificación, situación laboral o unidad tal como habría ocurrido si el empleado hubiera estado contratado de manera continua, pero descontando el tiempo de antigüedad que habría acumulado durante el período de despido. En ninguna circunstancia dicho empleado deberá tener mayores derechos que los que habría tenido si su empleo no hubiera sido interrumpido.

C. El empleado puede solicitar la confirmación por escrito del contenido de esta regla en una carta. La carta deberá incluir la información de la organización laboral para asistir al empleado. No obstante lo anterior, si el empleador no proporciona dicha carta, ello no deberá constituir por ninguna circunstancia una base para rescindir el despido de ningún empleado individualmente, ni deberá obligar al empleador a reinstalar a cualquier individuo en su empleo.

SECCIÓN 9: DÍA DE PAGO Y SEMANA DE PAGO

A. A los empleados deberá pagárseles semanalmente cada dos (2) semanas, o dos veces al mes, y su pago no será retrasado más de seis (6) días a partir del final de cada período de la nómina de pago salarial.

B. El empleador y el sindicato acuerdan resolver mutuamente cualquier problema que surja de la distribución del cheque de pago salarial del empleado.

C. El empleador continuará proporcionando un informe desglosado del pago del cheque salarial de un empleado.

D. Cualquier discrepancia respecto a la nómina de pago salarial deberá resolverse tan pronto como sea posible y, en caso de que sea negada la discrepancia, al empleado se le entregará una respuesta por escrito con la razón por la que se niega su discrepancia con el pago salarial.

E. El empleador puede cambiar la semana de pago salarial dando aviso con dos semanas de anticipación (2) a la organización laboral.

SECCIÓN 10: PAGO POR PRESENTARSE

I. Pago normal por presentarse a trabajar

A. Sujeto a lo que estipula el siguiente inciso "4", los empleados que se presenten a trabajar y a los que no se les haya dado aviso previo de no presentarse, y a los que no se les ponga a trabajar, se les dará pago por dos (2) horas de trabajo, o bien, la mitad de su tiempo de turno normal programado —lo que sea mayor—, pero a condición de que esa cantidad no exceda las cuatro horas (4) de pago. A los empleados bajo el calendario laboral de 4 x 10 que se presenten a trabajar y a los que no se les haya dado aviso previo de no presentarse, y a los que no se les ponga a trabajar, se les dará de pago de hasta la mitad de tiempo de su turno normal programado, que no exceda las cinco horas (5) de pago. Cada empleado deberá mantener informado al empleador de su domicilio actual y número de teléfono actual.

B. Los empleados que se presenten a trabajar y a los que se ponga a trabajar recibirán cuatro horas (4) de trabajo, o bien, un pago.

C. Los empleados que se presenten a trabajar, a los que ponga a trabajar y que trabajen más de cuatro horas (4) tendrán permitido completar su turno normal de trabajo por ese día.

D. Deberá ser obligación de cada empleado verificar su turno programado antes de presentarse a trabajar cuando esté lloviendo o amenace lluvia. Los empleados que llamen para verificar su turno programado antes de presentarse a trabajar cuando esté lloviendo o amenace lluvia, y a los que la gerencia les diga que se presenten a trabajar, recibirán cuatro horas (4) de pago si no se les pone a trabajar.

II. Pago por llamado de vuelta

A. El pago de llamado de vuelta deberá aplicarse durante aquel período de tiempo que comience después de que un empleado dejó el Parque al terminar su turno normal, hasta las cuatro horas (4) o más antes del principio de su turno normalmente programado para el siguiente día.

B. El empleado que, en dicho período de tiempo, recibe un llamado de vuelta al trabajo, pero al que no se le pone a trabajar, deberá ser remunerado como mínimo con

su salario equivalente a cuatro horas (4) a su tarifa normal de pago por hora. Por todas las horas realmente trabajadas, al empleado deberá pagársele a la tarifa de una y media veces (1 + ½) su tarifa de pago normal por hora; si trabaja menos de dos (2) horas, el empleado deberá recibir de todas maneras un pago mínimo de dos (2) horas a la tarifa de una y media veces (1 + ½) su pago normal por hora, y de otras dos horas (2) a la tarifa normal de pago por hora. Si las horas realmente trabajadas requieren pago de horas extras tal como lo estipula la Sección 11, I, A, entonces el empleado deberá recibir cualquiera de las dos opciones cuya cantidad resulte mayor.

C. Los empleados a los que se les llama para que se presenten a trabajar a una hora que es de menos de las cuatro horas (4) antes de su turno normal programado no deberán sufrir una reducción de sus horas como resultado de dicho cambio de horarios, y a la hora de llamarlos deberá informárseles cuál será su horario revisado.

A los empleados a los que se les llame a trabajar antes de su turno previamente programado deberán trabajar voluntariamente y no obligatoriamente.

SECCIÓN 11: DÍA LABORAL Y SEMANA DE TRABAJO

I. Política de Asistencias

Los empleados deben presentarse a trabajar a cada turno que tengan programado, llegar puntuales y quedarse trabajando el turno completo. Las faltas de asistencia y los retardos pueden ser objeto de medidas disciplinarias para el empleado, conforme lo estipula la política de asistencias del centro turístico Disneyland Resort. El empleador dará aviso al sindicato de cualquier cambio a la política de asistencias, al menos sesenta días (60) antes de su implementación, y, a solicitud suya, se reunirá y dialogará con éste de buena fe, y dará la debida consideración a las preocupaciones del sindicato y a sus sugerencias y, si así se le solicita, negociará con el sindicato sobre los impactos de tales cambios. Pero ninguno de los efectos negociados deberá alterar ni limitar el derecho del empleador de implementar el cambio a la política a los sesenta días (60) después del aviso al sindicato.

Las ausencias debidas a lesiones o heridas relacionadas con el trabajo, las licencias por FMLA (Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Familiares), y / o ley CFRA (Ley de Derechos Familiares de California), o por tiempo pagado por enfermedad, o salidas más temprano de los turnos con permiso, y por licencias aprobadas para ausentarse (cuando se le da al empleador aviso con justificable anticipación), no deberán ocasionar sanciones. Las sanciones relacionadas con asistencia no serán consideradas como fundamentos para aplicar otra sanción disciplinaria pasados doce meses (12) desde la fecha de su emisión.

II. Programación de horarios y definición

- A. Como práctica general, los horarios de trabajo del empleado serán anunciados en los lugares de costumbre el miércoles anterior a la fecha en que entra en vigor el nuevo horario de trabajo. Pero siempre que sea práctico, el empleador hará todo esfuerzo por anunciar los horarios de trabajo del empleado en los lugares de costumbre un domingo antes de la fecha en que entra en vigor el nuevo horario. Cada empleado deberá hacerse responsable de revisar su horario.
- B. No deberá haber turnos divididos y todo el tiempo trabajado deberá ser continuo, excepto por el descanso para comer.
- C. Todos los empleados de tiempo completo deberán tener programado normalmente trabajar un mínimo de treinta horas (30) a la semana, hasta un máximo de cuarenta horas (40) a la semana. La jornada normal de trabajo deberá ser de ocho horas (8), y para todos los empleados la semana normal de trabajo deberá comenzar con el tercer turno (Graveyard) el sábado, y extenderse hasta el segundo turno del siguiente sábado (Swing). Sin embargo, la semana de trabajo puede ser cambiada por el empleador si da aviso al sindicato con dos semanas (2) de anticipación.
- D. Todo el tiempo trabajado que rebase las ocho horas (8) en cualquier día (1) de cualquier semana (1) de trabajo de cuarenta horas (40) deberá pagarse a la tarifa de una y media veces ($1 + \frac{1}{2}$) la tarifa de pago normal de tiempo en la clasificación del empleado, incluyendo cualquier tarifa de prima aplicable, pero sujeto a la modificación que se describe en el párrafo E de este inciso. Todo el tiempo trabajado que rebase las doce horas (12) consecutivas en cualquier día (1) deberá pagarse a la tarifa del doble (2) del pago de tiempo normal en la clasificación del empleado, incluyendo cualquier tarifa de prima aplicable.
- E. Cada empleado de tiempo completo deberá tener asignados dos días libres consecutivos (2). Sin embargo, el empleador puede conceder dos días libres (2) no consecutivos a un empleado que solicite tal horario.
- F. El empleador le dará al empleado aviso con por lo menos cinco días de anticipación (5) sobre un cambio en los días libres.
- G. Después de que el horario haya sido anunciado, el empleador hará todo esfuerzo por hacer la menor cantidad de cambios del empleador al horario anunciado, tan menor como sea práctico, y a los empleados afectados por esos cambios les dará aviso con la mayor anticipación posible. Cuando se avise menos de dos horas (2) antes del inicio de un turno programado, cualquier cambio debe acordarse mutuamente entre el empleado y el empleador.

H. El empleador acuerda que hará todo esfuerzo por programar que pasen por lo menos nueve horas (9) entre el final de cualquier turno del empleado y el principio del turno del empleado al siguiente día.

I. En caso de que haya menos de nueve horas (9) entre dos turnos consecutivos (2), el empleado afectado deberá recibir pago a la tarifa de una y media veces ($1 \frac{1}{2}$) durante el segundo turno hasta que hayan transcurrido las nueve horas (9) de receso a partir de que terminó el primer turno de trabajo del empleado, a menos que esto quede anulado de mutuo consentimiento entre el empleado y el empleador.

J. En caso de que transcurran seis horas (6) o menos entre dos turnos cualquiera (2), el empleado deberá recibir pago por una y media veces ($1 + \frac{1}{2}$) durante todo el segundo turno (2º), excepto si, por mutuo consentimiento entre el empleado y el empleador, esta disposición se anula.

K. El empleador proporcionará el tiempo adecuado con goce de sueldo a los empleados que tienen obligación de verificar la cantidad de dinero en efectivo que se les entrega.

L. Todos los empleados que trabajen a solicitud del empleador en cada uno de los siete (7) días consecutivos en la semana de trabajo serán remunerados el séptimo día (7º) al doble de su tarifa normal de pago, incluso si el total del tiempo trabajado es menor de cuarenta (40) horas.

M. Ningún turno deberá ser programado menos de cuatro horas (4) consecutivas.

N. Cuando se aplican dos o más (2) tarifas de primas o de pago de penalización por la misma hora de trabajo, deberá aplicarse la más alta, y no habrá ningún cálculo piramidal de ninguna tarifa de prima o de pago de penalización, excepto cuando así lo especifique este Acuerdo, como lo estipula en las reglas de horas extras y primas de turnos.

O. Cada empleado deberá recibir un período de descanso de quince minutos (15) en cada mitad de cada turno de trabajo del empleado. Dichos períodos de descanso deberán estar lo más cerca posible del punto medio de la dicha mitad del turno. El momento en que se tomen efectivamente los períodos de descanso deberá ser decidido por el empleador.

P. Todos los empleados permanentes que deban ser despedidos por recorte de personal recibirán aviso con cinco días de anticipación (5) del dicho recorte.

Q. En caso de que un empleado tenga una grave enfermedad ocupacional o lesión ocupacional y Servicios de Salud lo excuse de hacer más trabajo durante el día, deberá pagársele el saldo no trabajado de su turno normalmente programado.

R. A cada empleado contratado conforme lo estipulan los términos de este Contrato deberá permitírsele un tiempo de veinte minutos (20) pagados antes de que termine su turno. Este tiempo adicional pagado es para compensar a los empleados por todas las actividades que puedan ocurrir antes de su turno, o después de su turno, relacionadas con el trabajo.

S. En caso de que cambien significativamente los procedimientos de parqueo vehicular del empleado, el empleador acuerda reunirse con el sindicato previamente para minimizar el efecto del cambio en los empleados.

II. Turnos

A. Cualquier turno que comience a partir de las 7:00 p.m. y antes de las 10:00 p.m. se pagará con veinticinco centavos (\$0.25) por cada hora, adicionales a la tarifa normal de tiempo.

B. Cualquier turno que comience a partir de las 10:00 p.m. y antes de las 5:00 a.m. se pagará con un diferencial de tercer turno consistente en setenta y cinco centavos (\$0.75) por cada hora trabajada, adicionales a la tarifa normal de remuneración.

C. Todos los turnos pueden ser extendidos por el empleador más allá del final del turno normalmente programado. Como práctica general, el empleador hará todo esfuerzo por extender los turnos con base en la antigüedad de los empleados, en la medida en que sea práctico, tomando en consideración la necesidad inmediata, la destreza y la capacidad de los empleados afectados. La decisión final sobre los turnos que deban ser extendidos será a criterio exclusivo del empleador. En ningún caso la extensión de un turno deberá ocasionar que un empleado reciba menos horas de trabajo o pago que las originalmente programadas.

D. 1. Los empleados a los que se les exija quedarse más de su turno programado debido a un "cierre lento" (se define como "cierre lento" una situación en la que las horas de operación del Disneyland Park son extendidas informalmente por la gerencia) deben ser notificados por lo menos con una hora (1) de anticipación de que se les requerirá trabajar un "cierre lento". Los empleados a los que no se les notifique no estarán obligados a trabajar después de su turno programado.

2. Los empleados a los que se les exija quedarse más tiempo de su turno programado por otras razones que no sean el "cierre lento" deben recibir aviso por lo menos una hora (1) antes de su turno programado, cuando la gerencia tenga conocimiento por lo menos una hora y media (1 ½) antes del final del turno del empleado respecto a que su turno va a ser extendido. Cuando la gerencia tiene conocimiento una hora y media (1 ½) antes del final del turno del empleado de que se extenderá y no se da aviso con una hora (1) de anticipación, al empleado deberá pagársele a la tarifa de una y media veces (1 ½) la tarifa normal de tiempo del

empleado por todas las hora extendidas pero comprendidas dentro de las ocho horas (8), y a la tarifa del doble de su tiempo por las horas que rebasen las ocho horas (8).

E. Deberá definirse como "salida temprano" (ER, por sus siglas en inglés, o "ST") la salida antes del turno del empleado y puede hacerse a solicitud del empleador o a solicitud del empleado.

Para determinar a quién se le concederá una salida temprano se tomará en cuenta la antigüedad. Sin embargo, la decisión final sobre si se necesita dar una salida temprano deberá tomarse a exclusivo criterio del empleador.

Cuando quede acordada mutuamente una salida temprana, deberán aplicarse las disposiciones de la Sección 11, I, H, excepto si el empleado solicita lo contrario.

F. Se proporcionarán descansos para comer tal como lo estipula el Código del Trabajo de California aplicable. El período de almuerzo aplicable puede ser cancelado de mutuo consentimiento entre el empleado y el empleador.

G. Se define como "día libre autorizado" (ADO, por sus siglas en inglés) del turno de un empleado, y puede darse a solicitud del empleador o a solicitud del empleado.

Se tomará en consideración la antigüedad cuando se decida a quién se le otorgará un día libre autorizado. Sin embargo, la decisión final sobre si se necesita dar un día libre autorizado deberá tomarse a exclusivo criterio del empleador.

SECCIÓN 12: EMPLEADOS EN PERÍODO A PRUEBA Y CASUALES-TEMPORALES

A. 1. Todos los empleados nuevos permanentes de tiempo completo contratados después de la fecha en que entra en vigor este Contrato serán considerados empleados a prueba durante un período que no deberá exceder los sesenta días (60) del calendario natural. Todos los empleados nuevos casuales-regulares que por primera vez sean contratados después de la fecha en que entra en vigor este Contrato serán considerados empleados a prueba durante un período de ciento veinte (120) días del calendario natural. Los períodos a prueba anteriormente mencionados deberán automáticamente extenderse por treinta días (30) con una notificación escrita del empleador al delegado sindical de plantel o al representante de asuntos sindicales. Cualquier período a prueba interrumpido por cualquier licencia(s) para ausentarse deberá extenderse automáticamente la misma cantidad de días que el(los) permiso(s) de ausencia.

2. Los empleados a prueba deberán ser remunerados tal como lo estipulan los términos de este Contrato. Pero los empleados a prueba no acumularán ningún derecho para el futuro hasta que no hayan completado exitosamente su período a prueba. En ese momento, exceptuando a los empleados casuales-temporales y casuales-regulares nuevos, todos los derechos respectivos del empleado deberán ser

retroactivos a su fecha más reciente de contratación. Más aún, ni las disposiciones del Procedimiento de Quejas ni las coberturas de días feriados deberán estar disponibles para los empleados a prueba, excepto por el hecho de que los empleados a prueba y los empleados casuales-temporales tendrán permitido el acceso a las disposiciones el Procedimiento de Quejas hasta el Paso 3 (Relaciones Laborales), pero no tendrán derecho de recurrir al Paso 4 (Arbitraje) del Procedimiento de Quejas y Arbitraje. Los empleados casuales-temporales que regresen a su tercera (3^{a.}) temporada de verano consecutiva pueden recurrir a las disposiciones del Procedimiento de Quejas y Arbitraje, incluyendo el Paso 4.

B. Los empleados permanentes de tiempo completo elegibles que continuamente hayan estado en nómina salarial durante seis meses (6) o más y que sean despedidos recibirán pago de vacaciones no utilizadas y pago de licencia por enfermedad no utilizada tal como la dispone la Sección 13 sobre vacaciones y la Sección 23 sobre licencia por enfermedad.

C. En caso de que un empleado que se ha convertido en empleado permanente sea cesado por recorte de personal (no despedido ni que renuncie voluntariamente), antes de que haya completado el período requerido para tener derecho a vacaciones y a licencias por enfermedad, el registro de sus vacaciones acumuladas y su derecho serán retenidos y añadidos a cualquier hora futura de empleo en Disneyland, siempre y cuando sea recontratado dentro de un año (1) a partir de la fecha de su más reciente cese laboral por recorte de personal.

D. Un empleado casual-temporal, tal como en adelante se define, no tendrá derecho a cobertura de días feriados, tiempo de vacaciones o licencia por enfermedad, a menos que dicho empleado casual-temporal se convierta en un empleado permanente de conformidad con los requisitos estipulados en las secciones 13, 14 y 23. Los empleados casuales-temporales recibirán tarifas de pago tal como lo estipulado en la Sección 35 de este Contrato.

E. Deberán definirse como "empleados casuales-temporales" aquellos empleados contratados principalmente para complementar al personal permanente de tiempo completo y al personal casual-regular durante las temporadas de Navidad, Pascuas y verano, o cuando el personal permanente de tiempo completo o casual-regular no esté disponible en horas de tiempo normal. Los empleados casuales-temporales no deberán ser empleados para evitarse otorgar ascensos dentro de las vacantes para empleados permanentes de tiempo completo o casuales-regulares.

F. Los empleados casuales-temporales deberán ser considerados empleados a prueba hasta que hayan completado el período a prueba aplicable como empleado casual-regular tal como lo estipula el anterior inciso "A". Sin embargo, los empleados casuales-temporales que se conviertan en empleados permanentes de tiempo completo

o casuales-regulares y que hayan trabajado para el empleador durante dos (2) o más temporadas de verano consecutivas no estarán obligados a servir el período a prueba referido en el inciso "A" anterior.

SECCIÓN 13: VACACIONES

I. Requisitos

A. 1. Cada empleado catalogado como permanente de tiempo completo y cada empleado casual-regular contratado antes del 1-ene-2005 tiene derecho de acumular vacaciones y deberá recibir vacaciones tal como lo estipula el inciso II a continuación.

2. No cumplen los requisitos los empleados casuales-temporales, ni los empleados casuales-regulares contratados a partir del 1-ene-2005, ni los empleados a prueba según se definen en la Sección 12.

B. Un empleado permanente de tiempo completo es aquel que ha aceptado trabajar de tiempo completo anualmente y que ha completado su período a prueba.

C. Para efectos de la aplicación de esta Sección, el servicio continuo no deberá considerarse interrumpido por tiempo de ausencia por una licencia médica autorizada o por licencias conforme a la ley FMLA (Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Familiares), o por la ley CFRA (Ley de Derechos Familiares de California), ni por otra licencia autorizada por otras razones, que no rebase los treinta días (30) naturales, siempre y cuando el empleado trabaje durante un período de treinta días (30) naturales a su regreso de la licencia autorizada.

D. El período máximo de vacaciones se basará en la fórmula correspondiente acreditada con todas las horas trabajadas, así como las horas de vacaciones con goce de sueldo tal como las establece el inciso "II" a continuación. El pago entrará en vigor tal como lo establece el Memorando de Entendimiento sobre Cálculo de la Tarifa de Tiempo.

E. 1. Con vigencia a partir del 15-sept-95, ningún empleado deberá acumular más del doble (2) de sus vacaciones anuales. Por ejemplo: si un empleado tiene derecho a 80 horas de vacaciones, puede acumular un máximo de 160 hora de vacaciones; si tiene derecho a 120 horas de vacaciones, puede acumular un máximo de 240 horas de vacaciones, y si tiene derecho a 160 horas de vacaciones, puede acumular 320 horas de vacaciones.

2. Cuando se alcance la máxima acumulación de vacaciones, el empleado cesará de acumular cualquier tiempo adicional de vacaciones hasta que tome horas de vacaciones. El empleado comenzará otra vez a acumular vacaciones una vez que esté por debajo de su máximo. La acumulación de vacaciones no es retroactiva al principio del año natural.

F. El empleador no puede conceder pago en lugar de tiempo de vacaciones, excepto por como en adelante se especifica.

G. En caso de que un empleado deje su situación de empleado permanente de tiempo completo o casual-regular, el empleador le liquidará el pago de todas las horas de vacaciones acumuladas al momento de su conversión.

II. Acumulación de vacaciones por cada año natural

A. Todos los empleados con derecho a vacaciones deberán recibir vacaciones con base en todas las horas trabajadas, así como las horas de vacaciones con goce de sueldo a partir de su fecha de contratación hasta el final del año natural en el que fueron contratados y por cada año natural posterior a partir de entonces. No obstante lo cual, el empleado con licencia autorizada para ausentarse por enfermedad o lesión no deberá acumular tiempo adicional de vacaciones.

B. 1. Las horas de vacaciones acumuladas durante el año natural deberán quedar disponibles para que el empleado las tome en el año natural en que son acumuladas en incrementos de ocho horas (8) diarias o en incrementos de cuarenta horas (40) semanales, excepto por lo que se indica en el párrafo 2 a continuación.

2. a. Los empleados con derecho a vacaciones pueden optar por tomar horas de vacaciones en incrementos de menos de ocho (8) horas por día o de cuarenta (40) horas semanales sobre las siguientes bases.

b. Los empleados elegibles pueden tomar horas de vacaciones en cantidades por día (un mínimo de cuatro [4] horas) o por semana equivalentes a las horas anticipadas que normalmente tienen programado trabajar durante ese tiempo del año.

c. Los empleados con derecho a vacaciones pueden utilizar las horas de vacaciones para ausencias imprevistas, tal como lo establecen las políticas para utilizar licencias por enfermedad en la Sección 23 sobre licencia por enfermedad

d. Los empleados con derecho a vacaciones pueden emplear horas de vacaciones en cualquier incremento para compensar el pago por horas trabajadas, pero el máximo uso de horas de vacaciones combinado con las horas trabajadas no puede exceder las cuarenta (40) horas a la semana.

C. El empleador proporcionará la cantidad de horas de vacaciones acumuladas por cada empleado con derecho. Esta información se proporcionará en el talón del cheque de pago salarial o a través de algún otro medio de comunicación.

D. 1. Los empleados con derecho a vacaciones deberán acumular vacaciones basadas en la fórmula de dos semanas (2) de acumulación comenzando desde el

principio de su contratación como empleado permanente de tiempo completo, hasta el final del 4º año de servicio, basado en la fórmula "A" que a continuación se indica.

2. Los empleados con derecho a vacaciones deberán acumular vacaciones basadas en la fórmula de tres semanas (3) de acumulación comenzando desde el principio de su quinto año (5º) de servicio, hasta el final del 14º año de servicio, basado en la fórmula "B" que a continuación se indica.

3. Los empleados con derecho a vacaciones deberán acumular vacaciones basadas en la fórmula de cuatro semanas (4) de acumulación comenzando desde el principio de su quinceavo año (15º) de servicio, hasta el final del décimo noveno año de servicio (19), basado en la fórmula "C" que a continuación se indica.

4. Los empleados con derecho a vacaciones deberán acumular vacaciones basadas en la fórmula de cinco semanas (5) de acumulación comenzando su vigésimo año de servicio (20), basado en la fórmula "D" que a continuación se indica.

FÓRMULA "A"

Fórmula de acumulación de vacaciones de dos (2) semanas

De un año (1) a cuatro (4) años

Horas trabajadas	Horas de vacaciones pagadas
1800	80
1620	72
1440	64
1260	56
1080	48
900	40
720	32
540	24
360	16
180	8

FÓRMULA B

Fórmula de acumulación de vacaciones de tres (3) semanas

De cinco años (5) a catorce años (14)

Horas trabajadas	Horas de vacaciones pagadas
1800	120
1680	112
1560	104
1440	96
1320	88
1200	80
1080	72
960	64
840	56
720	48
600	40
480	32
360	24
240	16
120	8

FÓRMULA "C"

Fórmula de acumulación de vacaciones de cuatro (4) semanas

De quince años (15) a diecinueve años (19)

Horas trabajadas	Horas de vacaciones pagadas
1800	160
1710	152
1620	144
1530	136
1440	128
1350	120
1260	112
1170	104
1080	96
990	88
900	80
810	72
720	64
630	56
540	48
450	40
360	32
270	24
180	16
90	8

FÓRMULA "D"

Fórmula de acumulación de vacaciones de cinco (5) semanas

De veinte (20) años o más

Horas trabajadas	Horas de vacaciones pagadas
1800	200
1728	192
1656	184
1584	176
1512	168
1440	160
1368	152
1296	144
1224	136
1152	128
1080	120
1008	112
936	104
864	96
792	88
720	80
648	72
576	64
504	56
432	48
360	40

288	32
216	24
144	16
72	8

E. Los empleados con derecho a vacaciones que hayan estado continuamente en la nómina de pago salarial durante seis meses (6) o más y que sean despedidos por el empleador o cesados por recorte de personal recibirán pago por todas sus vacaciones acumuladas sobre la base de las horas trabajadas durante el tiempo de servicio de seis (6) meses o más según la fórmula aquí mostrada.

F. 1. A opción del empleado, las vacaciones pueden programarse durante períodos de un día (1) hasta diez semanas (10), que pueden tomarse en cualquier momento durante el año natural después de que él o ella adquiera derecho para tomar vacaciones. Se tomarán de mutuo acuerdo entre el empleado y el empleador, pero sujeto a la decisión del empleador de la necesidad de los servicios del empleado. En caso de que haya un conflicto con las fechas que afecten a dos o más empleados, el(los) empleado(s) con la mayor antigüedad de servicio en la clasificación de trabajo y en el Grupo correspondiente tendrán preferencia. (También se aplica al párrafo I.E. anterior.)

2. Pueden hacerse solicitudes de vacaciones preaprobadas en dos momentos diferentes (solicitud de 6 a 9 meses o solicitud de 3 a 6 meses) por el mismo período de solicitud, siguiendo los períodos de colección que a continuación se enuncian:

Período de solicitud de 6 a 9 meses

Período de colección*	Resultados anunciados**	Período solicitado*
Del 1 mar. al 31 mar.	1 mayo	1 nov. al 31 ene.
Del 1 jun. al 30 jun.	1 agosto	1 feb. al 30 abr.
Del 1 sept. al 30 sept.	1 noviembre	1 mayo al 31 jul.
Del 1 dic. al 31 dic.	1 febrero	1 agos. al 31 oct.

Las solicitudes de preaprobación que no sean aprobadas en el período de solicitud de 6 a 9 meses pueden ser presentadas de nueva cuenta en el período de solicitud de 3 a 6 meses.

Período de solicitud de 3 a 6 meses

Período de colección*	Resultados anunciados**	Período solicitado*
Del 1 jun. al 30 jun.	1 agosto	1 nov. al 31 ene.
Del 1 sept. al 30 sept.	1 noviembre	1 feb. al 30 abr.
Del 1 dic. al 31 dic.	1 febrero	1 mayo al 31 jul.
Del 1 mar. al 31 mar.	1 mayo	1agos. al 31 oct.

*Los períodos comenzarán el domingo y terminarán el sábado más cercano a la fecha enlistada.

**Los resultados se anunciarán el lunes de la semana que contiene la fecha enlistada.

Después de que los resultados sean anunciados por cada período de solicitud, cualquier empleado puede someter una solicitud de vacaciones para el resto del período. Cada semana se revisarán las solicitudes de vacaciones presentadas en la semana anterior. Se considerarán primero las solicitudes que fueron presentadas durante el período de preaprobación y que no fueron aprobadas. En seguida, se considerarán las solicitudes de vacaciones presentadas dentro de una misma semana por orden de fecha en que termina la semana. Cuando haya múltiples solicitudes por el mismo período de vacaciones presentadas en una misma semana, se concederá el tiempo libre por orden de antigüedad.

Los empleados que no soliciten vacaciones de la manera como aquí se establece recibirán vacaciones en una fecha mutuamente acordada, sujeto a la necesidad del empleador de los servicios del empleado.

3. Las vacaciones deberán ser agendadas de manera que comiencen en cualquier día sujeto a la decisión del empleador de la necesidad del servicio del empleado.

G. El empleador puede elegir que algunos de los empleados o que todos sus empleados tomen sus vacaciones al mismo tiempo y durante un período en que Disneyland y / o Disney California Adventure estén cerrados. En caso de que el empleador así lo haga, a los empleados se les darán vacaciones en el período que transcurra el cierre, con base en un cálculo proporcional de vacaciones acumuladas hasta ese momento, y de conformidad con las fórmulas que anteriormente se muestran. Esto incluirá el cálculo proporcional de vacaciones para los empleados permanentes de tiempo completo que tengan menos de seis meses (6) de servicio continuo. El empleador no obligará a los empleados a utilizar sus vacaciones acumuladas cuando una instalación no esté operando por remodelación o compostura.

H. A solicitud de un empleado con derecho a vacaciones, el empleador deberá proporcionar pago de un máximo de la mitad (1/2) del total de vacaciones acumuladas,

y hasta un máximo de tres (3) semanas (120 horas). Dicha solicitud de pago será aceptada dos veces (2) por cada año natural durante cualquier semana de nómina salarial del año natural.

I. Un empleado con derecho a vacaciones debe utilizar las vacaciones acumuladas que rebasen las dos (2) semanas cuando esté bajo una Licencia por Cuidado Familiar (LFC), y puede solicitar que todas sus vacaciones acumuladas sean utilizadas durante su Licencia por Cuidado Familiar.

SECCIÓN 14: DÍAS FERIADOS

A. 1. Los siguientes días deberán ser días feriados con goce de sueldo para los empleados que tengan una clasificación registrada en la nómina salarial como empleados permanentes de tiempo completo o casuales-regulares contratados antes del 1-ene-2005, y que hayan completado su período de prueba. También son elegibles cualquier empleado que llegue a tener una clasificación registrada en la nómina salarial como empleado permanente de tiempo completo a partir del 1 de enero de 2005 y que haya completado su período a prueba.

Día de Víspera de Año Nuevo	Día de la Independencia
Día de Año Nuevo	Día del Trabajo
Día de Martin Luther King Jr.	Día de Acción de Gracias
Día de Pascua	Día de Nochebuena
Día Memorial del Soldado Caído	Día de Navidad

2. Los siguientes días serán días feriados con goce de sueldo para los empleados casuales-regulares contratados a partir del 1 de enero de 2005, que hayan completado su período a prueba:

Día Memorial del Soldado Caído	Día de Acción de Gracias
Día de Navidad	Día de Víspera de Año Nuevo
Día de la Independencia	

3. Los siguientes dos días (2) adicionales feriados con goce de sueldo entrarán en vigor para los empleados casuales-regulares que hayan completado dos años (2) de servicio continuo:

Día del Trabajo	Día de Año Nuevo
-----------------	------------------

4. Los siguientes tres días (3) adicionales feriados con goce de sueldo entrarán en vigor para los empleados casuales-regulares que hayan completado tres años (3) de servicio continuo:

Día de Martin Luther King Jr.

Día de Nochebuena

Domingo de Pascua

B. Requisitos para un día feriado no trabajado

1. Deben tener una clasificación registrada en nómina salarial en calidad de empleado permanente de tiempo completo, y deben haber completado el período a prueba.

2. No tienen derecho los empleados casuales-regulares ni los casuales-temporales, ni los empleados permanentes de tiempo completo que se encuentren en una licencia para ausentarse y cuya disponibilidad para trabajar durante la semana en la que cae el día feriado no es conocida para el empleador.

3. El empleado permanente de tiempo completo con derecho a feriados recibirá pago por cada uno de los dichos días feriados no trabajados a su tarifa normal de tiempo continuo, incluyendo cualquier diferencial de turno, cualquier prima y / o una tarifa de clasificación más alta.

C. Requisitos para un día feriado trabajado

1. Deben tener una clasificación registrada en la nómina salarial como empleados permanentes de tiempo completo o casuales-regulares, y deben cumplir con los requisitos establecidos en el anterior inciso "A", además de que deben haber completado el período de prueba.

2. No tienen derecho los empleados casuales-regulares ni los casuales-temporales, ni los empleados a prueba tal como se definen en la Sección 12 sobre período de prueba.

3. a. El empleado catalogado como permanente de tiempo completo que trabaje en un día feriado reconocido como tal, deberá recibir por todas las horas el pago al doble de su tarifa de tiempo normal continuo, incluyendo cualquier diferencial de turno, cualquier prima y / o cualquier tarifa de clasificación más alta.

b. Todo empleado casual-regular con derecho tal como se define en el inciso anterior C1 que trabaje en un día feriado reconocido como tal deberá ser remunerado a la tarifa de una y media veces (1 + ½) su tarifa normal de pago,

incluyendo cualquier diferencial de turno, cualquier prima y / o cualquier tarifa de clasificación más alta, por todas las horas trabajadas en su turno.

4. a. Todo empleado permanente de tiempo completo con derecho a feriado deberá ser remunerado al doble (2x) de su tarifa normal de pago, incluyendo cualquier diferencial de turno, cualquier prima y / o cualquier tarifa de clasificación más alta, por todas las horas trabajadas que rebasen las ocho horas (8) durante un día feriado con goce de sueldo, siempre y cuando el momento de comienzo de las horas extras ocurra dentro del período de las ocho horas (8) siguientes al momento en que terminó el turno del empleado.

b. El empleado casual-regular con derecho a feriado deberá recibir pago de una y media veces (1 + ½) su tarifa normal de pago, incluyendo cualquier diferencial de turno, cualquier prima y / o cualquier tarifa de clasificación más alta, por todas las horas trabajadas que rebasen las ocho horas (8) en un día feriado con goce de sueldo, siempre y cuando la hora de comienzo de las horas extras ocurra dentro del período de las ocho horas (8) siguientes al momento en que terminó el turno del empleado.

5. El empleado con derecho a feriado que trabaje en un día feriado reconocido como tal y que además esté terminando ese mismo día su empleo con el empleador deberá recibir pago al doble de su tarifa normal de pago, incluyendo cualquier diferencial de turno, cualquier prima y / o cualquier tarifa de clasificación más alta, por todas las horas trabajadas en su turno.

D. El día feriado que caiga en un día normalmente programado para trabajar pero que no sea trabajado debido al feriado deberá contar como tiempo trabajado para efectos del cálculo de horas extras.

E. En caso de que un día feriado caiga durante el período de las vacaciones de un empleado, al empleado deberá concedérsele un pago de un día extra.

F. Los días feriados reconocidos por el Gobierno Federal a celebrarse en un día en particular serán celebrados ese día. Todos los demás días feriados reconocidos deberán ser celebrados el día en que caen.

G. Por clasificación y por orden de antigüedad de mayor a menor, a los empleados catalogados como permanentes de tiempo completo se les ofrecerá la oportunidad de no trabajar en un día feriado reconocido. La oferta se hará primero a los empleados permanentes de tiempo completo, y después a los empleados casuales-temporales. Asimismo, se pretende que, antes de hacer que los empleados casuales-temporales trabajen en un día feriado, a todos aquellos empleados permanentes de tiempo completo y a aquellos empleados casuales-regulares que estén disponibles para

trabajar a la tarifa de tiempo normal continuo se les ofrecerá primero el trabajo en día feriado.

H. El empleado que tenga programado trabajar en un día feriado reconocido y que no trabaje no deberá recibir pago de día feriado.

SECCIÓN 15: UNIFORMES Y DISFRACES

A. Si el empleador exige que un empleado use un uniforme o disfraz, el empleador pagará el costo. El calzado deberá ser proporcionado por el empleador.

B. En caso de que el empleador, con propósitos de seguridad, exija el uso de ropa protectora, calzado protector u otros accesorios de seguridad, esto será proporcionado sin costo alguno para los empleados. El sindicato acuerdo notificar a sus miembros que tienen la obligación de utilizar los artículos de seguridad que se les proporcionan.

C. Respecto a la ropa suministrada por el empleador, todos los empleados nuevos contratados a partir del 31 de octubre de 2001 pueden, a exclusivo criterio del empleador, estar obligados a llevar sus disfraces a casa con ellos al final de su turno. Más aún, el empleador puede designar que todos o algunos disfraces puedan ser voluntariamente limpiados o mantenidos (cuando sean lavables en una máquina lavadora, no en tintorería) por los empleados que deberán tomar un cuidado normal y justificable al hacerlo. Dichas ropas, calzado y otros accesorios en todo momento serán propiedad del empleador y el empleado al que se le entreguen cualquiera de estos implementos se hará totalmente responsable de ver que estén adecuadamente cuidados.

D. 1. El empleador acepta anunciar con tres semanas (3) de anticipación los avisos de intento de despejar todos los armarios en una fecha específica. Dicha operación de despeje deberá ser con los propósitos de fumigar y reparar las instalaciones de armarios.

2. La propiedad del empleador que se recupere durante dicha operación de despeje será devuelta al Departamento de Disfraces.

3. La propiedad personal que se recupere durante dicha operación de despeje se identificará con el nombre del empleado y se retendrá durante un período de tres meses (3) o hasta que el empleado la reclame como suya: lo que sea que ocurra primero. Si un empleado está en un permiso de ausencia extendido, el período de tres (3) meses entra en vigor a partir de la fecha en que el empleado regresa a trabajar.

4. En caso de que el empleador considere necesario inspeccionar un armario del empleado durante un período que no sea el de despeje con previo aviso, el siguiente personal deberá estar presente cuando ocurra dicha inspección:

- a. El empleado o su representante sindical debidamente designado.
- b. Un miembro del personal de gerencia que no sea el del área de supervisión e inspección del empleado, si así lo solicita el empleado.

5. El empleador acuerda anunciar con tres (3) días de anticipación su intento de abrir los armarios para efectos de fumigación en caso de que haya un problema inmediato de salud o seguridad. Deberá estar presente un delegado sindical de plantel cuando dichos armarios sean abiertos e inspeccionados.

E. Los empleados que lleguen tarde a su localidad debido a retrasos justificados en los que incurran mientras les están entregando uniformes o los están devolviendo no estarán sujetos a una infracción de asistencia.

SECCIÓN 16: EMPLEADOS CON PAGO DE PROPINA, OBSEQUIOS, ETC.

A. 1. Las propinas, los pagos de obsequio o regalos recibidos por los empleados no deberán constituir ni substituir ninguna de las disposiciones sobre salarios de este Contrato, sino que deberán permanecer siendo propiedad exclusiva del empleado que los reciba.

2. Para efectos del cálculo anual de la remuneración para el pabo basado en las coberturas que se ofrecen del Plan de Salud y Bienestar, deberá utilizarse el más reciente formulario de declaración W2 para los empleados catalogados en las clasificaciones con pago de propina.

3. Los empleados que reciben propina deberán tener su turno(s) programado a preferencia del empleado, y el empleador deberá hacer todo esfuerzo de buena fe para conceder la preferencia a los empleados con el mayor tiempo de servicio, con base en las necesidades del negocio y la carga de trabajo, siempre y cuando la asignación a dicho turno no obligue en ninguna forma que el empleador tenga que responsabilizarse de un pago de prima. Nada en este inciso deberá ser considerado que modifica los términos descritos en la Sección 18: Planes de Salud y Bienestar, Dental y de Cuidado de la Vista.

4. El empleador acuerda que en este Contrato las partes solamente reconocen en la actualidad cinco clasificaciones de empleo que reciben propina. Éstas son: ayuda de mesero, ayuda de mozo (con pago de propina), cantinero, capitán de banquetes, ayuda de banquetes y camarero de banquete con pago de propina. Estos empleados con pago de propina no deberán estar obligados a compartir sus propinas con ninguna otra clasificación de empleados que trabajen cubiertos por este Contrato.

5. Para todos los empleados permanentes contratados antes del 1 de noviembre de 1994, deberán aplicarse las disposiciones del siguiente inciso "a".

a. Para efectos del pago de vacaciones, el pago de licencia por enfermedad y de días feriados, los empleados con derecho que reciben propinas deberán ser remunerados, además de su tarifa permanente de pago, con una suma adicional basada en el pago por hora equivalente a su promedio de propinas por hora recibidas en el año anterior, tal como se indique en los expedientes de nómina salarial del empleador.

Para todos los empleados contratados a partir del 1 de noviembre de 1994, deberán aplicarse las disposiciones del inciso "b".

b. Para efectos del pago de vacaciones, pago de días feriados, pago por presentarse y cobertura de licencia por enfermedad, los empleados con derecho que reciben propina deberán ser remunerados a la tarifa correspondiente de cobertura de empleado pagado a propina.

6. El empleador acuerda pagar la tarifa de trabajador de servicio de culinario a todos aquellos meseros y mozos asignados para Relevo de Almuerzo, cuando el 50% o más del turno de Relevo de Almuerzo esté realizando funciones que no son de mesero ni de mozo.

B. Se incluirá un veinte por ciento (20%) de propina en todos los cheques del huésped si se aplican cualquiera de los siguientes casos:

- Partes de ocho (8) o más.
- En cualquier comida de negocios comprada con la tarjeta de crédito empresarial de Walt Disney Company.
- Cuando el huésped está utilizando un descuento de empleado.
- Cuando la comida es de cortesía o se carga a una cuenta por inconvenientes del huésped por razones ajenas al servicio.

C. Cuando una orden de evento de banquete sea encargada dentro de un restaurante del Parque y el evento sea hecho por empleados que tradicionalmente forman parte del personal del restaurante, se incluirá un veinte por ciento (20%) de propina en el cheque y se distribuirá a la ayuda de meseros.

En caso de que el empleador aumente la cuota de propina, el empleador acuerda que se reunirá y hablará con el sindicato para llegar a un acuerdo mutuo sobre la metodología de la repartición.

D. Banquetes del Parque

1. El Grupo de Banquetes del Parque tiene establecido un "grupo central" de empleados permanentes en varias clasificaciones de empleo disponibles cubiertas por este Contrato según los determine el empleador.

Los empleados que sean seleccionados para estos puestos permanentes deberán tener una fecha de antigüedad aparte dentro del dicho Grupo de Banquetes del Parque, con fines de programar los eventos. Además, los empleados seleccionados deberán conservar aparte una fecha de antigüedad correspondiente al grupo de asignaciones del cual sean seleccionados, la cual debe ser utilizada en el caso de que sean transferidos de regreso a su anterior grupo de asignaciones, o bien, en caso de que el empleador tome la decisión de discontinuar esta parte del negocio.

Una vez que todos los empleados del Grupo de Banquetes del Parque hayan sido completamente utilizados para ser el personal tanto en la propiedad como en eventos fuera de la propiedad, los empleados cubiertos por el Contrato Colectivo que tengan la habilidad y la capacidad necesarias serán entonces utilizados para satisfacer las necesidades de trabajo de Banquetes del Parque. Una vez que todos los empleados con las habilidades y la capacidad necesarias dentro de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo hayan sido utilizados, el empleador podrá entonces utilizar otros recursos para satisfacer las necesidades de su negocio.

2. Mientras estén trabajando en una clasificación con pago de propina en Banquetes del Parque, el procedimiento de propinas es el siguiente:

Todos los empleados solamente pueden recibir propinas durante el "período del evento" y se les pagará a la tarifa con pago de propina durante el período del evento. Se define como "período del evento" la duración prevista para el evento, junto con dos horas (2) adicionales antes del comienzo del evento, y un máximo de dos (2) horas después de la conclusión del evento. A los empleados solamente se les dará propina por el tiempo trabajado durante el "período del evento". Cualquier hora trabajada antes y / o después de la conclusión del "período de del evento" se pagará a la tarifa de camarero. Cuando los capitanes de banquete estén trabajando fuera del "período del evento", continuarán recibiendo pago a la tarifa de capitán de banquetes o de camarero en jefe, con base en el trabajo que estén desempeñando, pero sin propina. En circunstancias inusuales, la complejidad del evento podría requerir una ampliación del período de evento (por ejemplo, Pirates Premier y POW POW). En tales casos, el empleador notificará al sindicato y de mutuo acuerdo se extenderá el "período de evento".

3. El empleador acuerda que, semestralmente, se evaluarán las necesidades de dotación de personal del Grupo de Banquetes del Parque. Sin embargo, la decisión final sobre los niveles adecuados de cantidad de empleados deberá hacerse a criterio del empleador.

4. En caso de que el comedor del personal de servicios teatralizados "Cast" no esté abierto para los empleados que trabajen en un evento de banquete del Parque, o bien, durante un evento de banquete del Parque fuera de la propiedad, el empleador acuerda que proporcionará cajas de almuerzo.

5. Distribución de las propinas:

a. A cada evento de banquete del Parque se añade un dieciocho punto cincuenta por ciento (18.50%), el cual se distribuirá a los empleados siguiendo lo estipulado en el inciso "c" que aparece a continuación.

b. Deberá efectuarse el pago de propinas a los empleados de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo a más tardar en el período de pago de nómina salarial siguiente al evento.

c. La propina del empleado deberá ser repartida en un fondo común semanal y dividida entre los siguientes empleados pagados por hora afiliados a la organización sindical, por las horas trabajadas, de la manera que a continuación se indica:

Capitán de banquete:	03.50%
Cantinerero/Ayudante de banquete/Cocinero de cena de banquete*:	13.50%
Camarero de banquete:	<u>01.50%</u>
	18.50%

*Solamente cuando está haciendo cocina a la vista del público durante un evento.

d. Los empleados que no sean utilizados en cualquiera de las clasificaciones enunciadas deberán ser remunerados a su tarifa fija por todas las horas trabajadas y no tendrán derecho a recibir propina tal como aquí se describe.

6. La tarifa del trabajo de ayuda de banquete será establecida al nivel de salario mínimo y será ajustada con base en cualquier cambio futuro en la Ley de Salario Mínimo del Estado de California o en la Ley de Salario Mínimo Federal.

SECCIÓN 17: LICENCIAS PARA AUSENTARSE

A. El empleador tomará en cuenta una solicitud de licencia para ausentarse de un empleado permanente que no exceda los treinta (30) días y se concederá si hay una buena causa para ella y si razonablemente se puede prescindir de los servicios del empleado. Todas las licencias para ausentarse serán concedidas por escrito. Ninguna licencia para ausentarse se extenderá más de treinta (30) días, excepto por razones inevitables.

B. 1. Al empleado permanente que solicite un permiso de ausencia debido a una enfermedad ocupacional o no ocupacional o lesión, incluyendo el embarazo, una vez que presente comprobante por escrito del médico del empleado certificando la continuación de la incapacidad antes de cada extensión, se le concederá la extensión de la licencia para ausentarse en unidades de un máximo de treinta días (30), pero que no rebase los doce meses (12) consecutivos.

2. Todo empleado que, al final de su licencia para ausentarse, le notifique al empleador su disposición para ser reasignado para trabajar será recontratado sin pérdida de su última situación laboral previa, siempre y cuando el doctor del empleado y el doctor del empleador lo den de alta por escrito para que realice todos los elementos esenciales de la clasificación de empleo y sin poner en peligro la salud y la seguridad del empleado y / o de las demás personas.

3. En caso de que el doctor del empleador no esté de acuerdo con los resultados y no permita que el empleado regrese a trabajar, éste deberá ponerse en contacto con el médico personal del empleado y solicitar que el empleado sea reinstalado en cobertura por incapacidad. Si el empleador desea verificar la capacidad o incapacidad de un empleado para desempeñar el trabajo requerido debido a razones médicas, el empleador puede hacer que el empleado sea examinado por el médico del empleador.

C. Antes de regresar al trabajo, el empleado con licencia médica de ausencia debe proporcionar a Servicios de Salud la documentación de su médico dándolo de alta para que regrese a trabajar. La documentación de dada de alta debe específicamente poner la fecha en la que el empleado puede regresar al trabajo. Servicios de Salud debe dar de alta al empleado antes de que regrese a trabajar y puede solicitar un examen médico o una documentación adicional al médico del empleado para asegurar que está en una adecuada condición para sus deberes.

D. No obstante cualquier disposición contenida en cualquier otra parte de esta Sección 18, ningún empleado permanente tendrá derecho de tomar permisos de ausencia que sumen un total mayor a quince meses (15) en cualquier período consistente en veinticuatro (24) meses.

E. El empleador deberá brindar Licencia para Cuidado Familiar (FCL, por sus siglas en inglés) de conformidad con la Ley de Derechos Familiares de California (CFRA, en inglés) y con la Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Familiares (FMLA, por sus siglas en inglés). El tiempo libre en apego a las disposiciones de esta(s) ley(es) no está sujeto a la política de asistencia del empleador.

Cualquier permiso de ausencia que se tome conforme a lo estipulado por las leyes CFRA o FMLA deberá aplicarse con el máximo de licencia disponible que estipulan los anteriores incisos "B" y "D".

F. El empleador deberá informarle al sindicato electrónicamente cada mes de todas las licencias de los empleados para ausentarse. El Empleador tendrá exclusivo criterio para determinar el formato electrónico.

SECCIÓN 18: PLANES DE SALUD Y BIENESTAR, DE ATENCIÓN DENTAL Y DE CUIDADO DE LA VISTA

A. 1. Durante la vigencia de este Contrato, el empleador ofrecerá cobertura de seguro de grupo a todos los empleados con derecho, sobre las mismas bases que se brinda a los empleados no cubiertos por el Contrato Colectivo (incluidos empleados asalariados) contratados por el empleador. Queda entendido que todos los empleados de esta unidad que participen en cualquier seguro de grupo por lo general lo hacen sobre las mismas bases que los empleados no cubiertos por el Contrato Colectivo (incluidos los empleados asalariados) y que, por tanto, los cambios futuros en tales planes que sean aplicables a los empleados no cubiertos por la negociación colectiva (incluidos los empleados asalariados) por lo general se aplicarán igualmente y automáticamente a los empleados cubiertos por este Contrato. A modo de ejemplo, pero no exclusivo, los cambios en dicho(s) plan(es) puede(n) incluir poner fin al plan de conformidad con los términos del plan, o sustituir, o fusionar otro plan o parte de otro plan, aplicar mejoras y modificaciones al(los) plan(es), crear nuevos planes, ajustar las contribuciones, etc.; todo ello bajo la condición de que, cuando los cambios se apliquen equitativamente a los empleados no cubiertos por el Contrato (incluidos empleados asalariados) por lo general, el empleador no estará obligado a negociar con el sindicato, excepto si el empleador da aviso con razonable anticipación al sindicato sobre cualquier cambio a los términos del seguro o la cobertura. No obstante lo anterior, si el empleador no proporciona dicho aviso, ello no deberá ser en ninguna circunstancia una base para anular la capacidad del empleador de hacer dichos cambios. El derecho a las coberturas de seguros de grupo quedará determinado exclusivamente por los términos del plan y no por las disposiciones de arbitraje de este Contrato. Los empleados admisibles deberán ser definidos como empleados permanentes de tiempo completo que tienen programado trabajar un mínimo de treinta horas (30) a la semana. La cobertura de los empleados admisibles deberá entrar en vigor a más tardar el primer día del mes siguiente a que terminen los primeros noventa días (90) de servicio continuo como empleado permanente de tiempo completo. Nada de lo aquí contenido deberá limitar la capacidad del empleador de ajustar el período de espera para estar en correspondencia con los cambios que haya en las leyes aplicables.

En caso de que alguna ley, ordenanza o regulación federal, estatal, de condado o municipal, relacionada con las coberturas médicas y de bienestar, imponga requisitos al empleador para proporcionar cualquier cobertura nueva o adicional o una variante de cobertura a los empleados, no habrá duplicación de coberturas bajo el Plan de Coberturas Signature del empleador, ni bajo ningún otro plan médico o de bienestar ofrecido por la compañía o pagado por el empleador.

2. Los empleados admisibles deberán tener la opción anualmente de decidir el tipo de cobertura que desean conforme a lo estipulado por el Plan de Inscripción de Coberturas del empleador.

3. El año del plan para cobertura del plan médico principal será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Antes del 1 de enero de cada año, si el empleador pretende cambiar, borrar o substituir al proveedor de la HMO (Organización de Mantenimiento de Salud), primero discutirá el cambio propuesto con la Organización Local 50, y les informará sobre las razones de dicho cambio. El sindicato deberá tener la oportunidad de ofrecer alternativas a dicho cambio antes de que se contrate a una HMO diferente.

4. La Sección 18 tiene como propósito cumplir con la actual ley local, estatal o federal tal y como está actualmente escrita. En caso de que se efectúe cualquier cambio a la ley local, estatal o federal durante la vigencia de este Contrato, en su totalidad o en parte, el empleador tiene el derecho de modificar los términos de la Sección 18, a fin de cumplir con cualquier cambio futuro a la ley.

B. Requisitos necesarios para mantener coberturas de Salud y Bienestar para permanentes de tiempo completo

El proceso administrativo para vigilar periódicamente el derecho continuo de los empleados permanentes de tiempo completo al plan de Salud y Bienestar de Disney será el siguiente:

1. Los empleados permanentes de tiempo completo deben trabajar la cantidad correspondiente de horas para llegar a un promedio de por lo menos 30 horas a la semana durante el período de monitoreo. El período de monitoreo consistirá en un período completo de doce meses (12) tal como lo designe el empleador, y la cantidad correspondiente de horas a trabajarse es de 1560 horas.

2. Si un empleado permanente de tiempo completo no trabaja la cantidad correspondiente de horas para cumplir con un promedio de por lo menos 30 horas a la semana durante el período de monitoreo tal como anteriormente se describe, entonces la situación laboral del empleado será convertida a la de casual-regular, tal como se define en este Contrato.

3. Para efectos de cálculo, las horas trabajadas incluirán el tiempo de coberturas de prestaciones con goce de sueldo.

4. El empleador acuerda notificar a los empleados que estén por debajo de la cantidad mínima de horas requeridas por lo menos ciento ochenta días (180) antes del final del período de monitoreo.

5. El empleador acuerda notificar a los empleados que estén por debajo de la cantidad mínima de horas requeridas por lo menos noventa días (90) antes del período de monitoreo.

6. El empleador y la organización laboral acuerdan reunirse dentro de treinta días (30) a solicitud de cualquiera de las partes para hablar del efecto y las implicaciones de la Ley de Protección al Paciente y la Ley "ACA" (Ley de Atención Médica a Precio Accesible) en los empleados y en el empleador.

SECCIÓN 19: PENSIONES

A. El empleador acuerda que proporcionará un plan de contribuciones a las pensiones de la siguiente manera:

Un programa de cobertura de pensiones para los empleados con entre cinco (5) y diez (10) años acreditados de servicio a la tarifa de \$20.00 al año con una cobertura mensual mínima de \$100.00 por 5 años y una cobertura mensual mínima de \$200.00 por 10 años.

Un programa de cobertura de pensiones para los empleados con entre once (11) y veinte (20) años acreditados de servicio a la tarifa de \$21.50 al año con una cobertura mensual mínima de \$221.50 por 11 años y una cobertura mensual mínima de \$415.00 por 20 años.

Un programa de cobertura de pensiones para los empleados con entre veintiuno (21) y veinticinco (25) años acreditados de servicio a la tarifa de \$23.50 al año con una cobertura mensual mínima de \$438.50 por 21 años y una cobertura mensual mínima de \$532.50 por 25 años.

Un programa de cobertura de pensiones para los empleados con entre veintiséis (26) y treinta (30) años o más acreditados de servicio a la tarifa de \$23.50 al año con una cobertura mensual mínima de \$556.00 por 26 años y una cobertura mensual mínima de \$650.00 por 30 años.

Un programa de cobertura de pensiones para los empleados con entre treinta y uno (31) a treinta y cinco (35) años o más acreditados de servicio a la tarifa de \$23.50 al año con una cobertura mensual mínima de \$673.50 por 31 años y una cobertura mensual mínima de \$767.50 por 35 años.

Con vigencia a partir del 31-oct-01, el empleador debe proporcionar un nuevo programa de cobertura de pensiones que tengan entre treinta y seis (36) y cuarenta y cinco (45) años acreditados o más de servicio a la tarifa de \$23.50 por año con una cobertura mensual mínima de \$791.00 por 36 años y una cobertura mensual máxima de \$1002.50 por 45 años o más.

Con vigencia a partir del 31-oct-07, el empleador debe proporcionar un nuevo programa de cobertura de pensiones que tengan entre cuarenta y seis (46) y cincuenta (50) años acreditados o más de servicio a la tarifa de \$23.50 por año con una cobertura mensual mínima de \$1026.00 por 46 años y una cobertura mensual máxima de \$1120.00 por 50 años o más.

B. La pensión de jubilación temprana para los empleados con veinticinco años acreditados (25) de servicio o más es la siguiente:

Jubilación a la edad de:	Porcentaje que el empleado recibirá de pensión a la edad normal para jubilarse (65 años)
64 años	100%
63 años	100%
62 años	100%
61 años	95%
60 años	90%
59 años	85%
58 años	80%
57 años	75%
56 años	70%
55 años	65%

I. Pensiones

A. 1. Los empleados contratados a partir del 1 de junio de 2000 no deberán tener derecho a inscribirse o participar en el plan de jubilación Disneyland Park and Associated Companies' Retirement Plan, ni serán admisibles para recibir contribuciones del empleador en ningún plan de pensiones sindical o fideicomiso.

Los empleados admisibles contratados antes del 1-jun-00 continuarán siendo admisibles para participar en el plan de jubilación Disneyland Park and Associated Companies' Retirement Plan tal como lo estipula la elegibilidad y requisitos del Plan, o para las contribuciones en un plan de pensiones sindical o fideicomiso, cuando sea aplicable por un Acuerdo Sindical específico.

2. Con vigencia a partir del 1-ene-94 habrá cobertura de seguro de Salud y Bienestar para los de jubilación temprana entre 55 y 65 años, para permitir a los empleados que tienen 20 años de servicio acreditado con por lo menos 30 mil horas acreditadas COMPRAR la cobertura del plan médico principal del empleador. Para efectos de la aplicación de este Contrato, los años de servicio y la horas acreditadas incluirán todos los años y horas ganados por el empleado antes del 1 de enero de 1993. Los años y horas ganados a partir del 1 de enero de 1993 incluirán la cantidad determinada en la frase anterior, más las horas y los años ganados después del 31 de diciembre de 1992 y después de que el empleado haya cumplido los 35 años de edad. Las tarifas para esta cobertura serán facturadas a los empleados de jubilación temprana a los costos efectivos en curso del empleador. A la edad de 65 años, el jubilado con 20 años de servicio acreditado y 30 mil horas acreditadas (tal como se determina anteriormente) recibe cobertura del seguro médico principal sobre la misma base que se da a los actuales empleados activos. A fin de tener derecho a la cobertura de Salud y Bienestar como jubilado de conformidad con los términos de esta Sección, el empleado debe estar activamente empleado por el empleador al momento en que elige tomar dicha jubilación temprana o normal (a los 55 años o a los 65).

En caso de que el empleador no implemente las coberturas arriba mencionadas de Salud y Bienestar para el Jubilado el 1 de enero de 93 para sus empleados no cubiertos por el Contrato Colectivo (incluyendo a sus empleados asalariados), dichas coberturas de Salud y Bienestar para el Jubilado deberán permanecer vigentes tal como lo estipulan los términos del Acuerdo Maestro de Servicios de 1989, hasta el momento en que se implementen las coberturas a los empleados no cubiertos por el Contrato Colectivo (incluidos sus empleados no asalariados) en cuyo momento las pensiones de Salud y Bienestar para el Jubilado arriba mencionadas deberán también entrar en vigor. En caso de que las coberturas arriba mencionadas de Salud y Bienestar para el Jubilado se retrasen más del 1 de enero de 93, el empleador acuerda que dará al sindicato aviso con 30 días de anticipación sobre la fecha de implementación de las coberturas arriba mencionadas de Salud y Bienestar para el Jubilado.

3. Los empleados contratados a partir del 15 de septiembre de 1995 no deberán tener derecho a las coberturas de Salud y Bienestar para el Jubilado.

B. El empleado que opte por participar en el Plan deberá estar obligado a firmar una autorización de deducción de nómina salarial de siete centavos (\$0.07) por todas las horas normales continuas trabajadas, y el empleador hará dichas deducciones y las traspasará al Fondo del Plan. Después de cinco años (5) de participación, los empleados dejarán de dar su contribución de siete centavos por hora (\$0.07), y el empleador deberá hacer la contribución total a nombre del empleado.

C Para efectos de la participación, al empleado deberá dársele un año de servicio por cada año de aniversario de su contratación, a partir del 1 de marzo de 1981, en el cual tenga por lo menos 750 años de servicio. Para efectos de la acumulación de cobertura y derechos, el empleado deberá tener un año de servicio acreditado por cada año del plan que termine después del 1 de marzo de 1981, en el cual tenga por lo menos 750 horas de servicio. Todos los años anteriores serán sobre la base anterior de 1000 horas. Para efectos de total acumulación de cobertura en un año, se requieren 1500 horas.

D. Los participantes calificados, sin costo alguno para el participante, están cubiertos por la cobertura de protección de ingreso previo a la jubilación para el cónyuge, al completar cinco (5) o más años acreditados y 7 mil 500 horas de servicio acreditado.

Si un empleado participante adquiere derecho a esta cobertura y muere, el(la) cónyuge del participante recibirá una cobertura de por vida en una cantidad equivalente a la mitad (1/2) de la pensión que el participante había recibido sobre la base del programa conjunto y del 50% para el sobreviviente. A elección del(la) cónyuge, los pagos al(la) cónyuge pueden comenzar el primer día de cualquier mes después de la fecha de defunción del empleado o de la fecha en que el empleado habría cumplido los cincuenta y cinco años (55), pero no más tarde de los sesenta y cinco (65) años.

E. Cualquier empleado participante que cumpla los sesenta y cinco años (65) como empleado activo adquiere inmediatamente derecho a su pensión acumulada. La pensión pagadera a dicho participante al jubilarse estará basada en los años acreditados completados por el participante y en las horas acreditadas de servicio, así como en el programa de cobertura de pensiones estipulado en el inciso I siguiente. Si los años acreditados de un participante son menos de cinco años acreditados, la cobertura del participante será una cantidad calculada proporcionalmente en el programa para cinco años.

F. El Plan, tal como está establecido, deberá ser administrado por un comité administrativo de siete (7) miembros.

G. Queda acordado que las actuales disposiciones del Plan de Pensiones relativas a las coberturas, las calificaciones de los empleados y las tarifas de contribución y sus enmiendas con vigencia desde el 1 de noviembre de 1988 no deberán cambiar antes del 1 de noviembre de 1991, excepto por cualquier mejoramiento negociado tal como lo estipula esta Sección 19.

H. Programa de cobertura de pensiones

Años acreditados de servicio	Horas acreditadas de servicio	Cobertura a los 65 años
10	15 mil 500 a 15 mil 749 15 mil 750 o más	\$200.00 \$210.75
11	16 mil 500 a 17 mil 249 17 mil 250 o más	\$221.50 \$232.25
12	18 mil 500 a 18 mil 749 18 mil 750 o más	\$243.00 \$253.75
13	19 mil 500 a 20 mil 249 20 mil 250 o más	\$264.50 \$275.25
14	21 mil a 21 mil 749 21 mil 750 o más	\$286.00 \$296.75
15	22 mil 500 a 23 mil 249 23 mil 250 o más	\$307.50 \$318.25
16	24 mil a 24 mil 749 24 mil 750 o más	\$329.00 \$339.75
17	25 mil 500 a 26 mil 249 26 mil 250 o más	\$350.50 \$361.25
18	27 mil a 27 mil 749 27 mil 750 o más	\$372.00 \$382.75
19	28 mil 500 a 29 mil 249 29 mil 250 o más	\$393.50 \$404.25
20	30 mil a 30 mil 749 30 mil 750 o más	\$415.00 \$426.75
21	31 mil 500 a 32 mil 249 32 mil 250 o más	\$438.50 \$450.25
22	33 mil a 33 mil 749 33 mil 750 o más	\$462.00 \$473.75
23	34 mil 500 a 35 mil 249 35 mil 250 o más	\$485.50 \$497.25
24	36 mil a 36 mil 749 36 mil 750 o más	\$509.00 \$520.75
25	37 mil 500 a 38 mil 249 38 mil 250 o más	\$532.50 \$544.25
26	39 mil a 39 mil 749 39 mil 750 o más	\$556.00 \$567.75
27	40 mil 500 a 41 mil 249 41 mil 250 o más	\$579.50 \$591.25
28	42 mil a 42 mil 749 42 mil 750 o más	\$603.00 \$614.75

Años acreditados de servicio	Horas acreditadas de servicio	Cobertura a los 65 años
29	43 mil 500 a 44 mil 249 44 mil 250 o más	\$626.50 \$638.25
30	45 mil 500 a 45 mil 749 45 mil 750 o más	\$650.00 \$661.75
31	46 mil 500 a 47 mil 249 47 mil 250 o más	\$673.50 \$685.25
32	48 mil a 48 mil 749 48 mil 750 o más	\$697.00 \$708.75
33	49 mil 500 a 50 mil 249 50 mil 250 o más	\$720.50 \$732.25
34	51 mil 500 a 51 mil 749 51 mil 750 o más	\$744.00 \$755.75
35	52 mil 500 a 53 mil 249 53 mil 250 o más	\$767.50 \$779.25
36	54 mil a 54 mil 749 54 mil 750 o más	\$791.00 \$802.75
37	55 mil 500 a 56 mil 249 56 mil 250 o más	\$814.50 \$826.25
38	57 mil a 57 mil 749 57 mil 750 o más	\$838.00 \$849.75
39	58 mil 500 a 59 mil 249 59 mil 250 o más	\$861.50 \$873.25
40	60 mil a 60 mil 749 60 mil 750 o más	\$885.00 \$896.75
41	61 mil 500 a 62 mil 249 62 mil 250 o más	\$908.50 \$920.25
42	63 mil a 63 mil 749 63 mil 750 o más	\$932.00 \$943.75
43	64 mil 500 a 65 mil 249 65 mil 250 o más	\$955.50 \$967.25
44	66 mil a 66 mil 749 66 mil 750 o más	\$979.00 \$990.75
45	67 mil 500 a 68 mil 249 68 mil 250 o más	\$1002.50 \$1014.25
46	69 mil a 69 mil 749 69 mil 750 o más	\$1026.00 \$1037.75
47	70 mil 500 a 71 mil 249 71 mil 250 o más	\$1049.50 \$1061.25

Años acreditados de servicio	Horas acreditadas de servicio	Cobertura a los 65 años
48	72 mil a 72 mil 749 72 mil 750 o más	\$1073.00 \$1084.75
49	73 mil 500 a 74 mil 249 74 mil 250 o más	\$1096.50 \$1108.25
50	75 mil a 75 mil 749	\$1120.00

II. Plan 401(k)

A. El empleador acuerda proporcionar e implementar un Plan 401(k) el 1 de junio de 2000 sobre las siguientes bases:

1. Los empleados acreditados tal como se definen en los incisos 2 y 3 a continuación pueden contribuir con hasta un cincuenta por ciento (50%) de su sueldo normal por hora anual contando y/o sin contar deducción de impuestos, hasta el máximo permitido por la Ley Federal. Los empleados acreditados que tengan 50 años de edad o más pueden hacer contribuciones adicionales según lo permita la ley.

El empleador hará contribuciones de ajuste equivalentes a las tres cuartas partes (3/4) del primer cuatro por ciento (4%) de la contribución del empleado, para una contribución máxima patronal del tres por ciento (3%) del salario normal por tiempo continuo, hasta el máximo del IRS. Los fondos de ajuste del empleador pueden ser invertidos en cualquiera de las opciones de inversión disponibles bajo el plan Disney 401(k).

2. Los empleados acreditados para comenzar a hacer contribuciones al plan 401(k) se definen como empleados de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo, mayores de 18 años, que hayan completado noventa (90) días de servicio.

3. Los empleados acreditados para comenzar a recibir la contribución de ajuste del empleador tal como se describe en el anterior párrafo A1, se definen como empleados de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo que han completado al menos un año de servicio con setecientos cincuenta (750) horas. Con vigencia a partir del 1 de enero de 2005, a todos los empleados que hayan completado el año (1) requerido de servicio con setecientos cincuenta horas (750) automáticamente se les otorgarán las contribuciones de ajuste del empleador.

4. El empleador se reserva y retiene el derecho de administrar el Plan internamente o a través de un administrador externo para cambiar o modificar las opciones de inversión disponibles para los participantes del Plan, para cobrar una cuota

administrativa directamente a las cuentas del participante, para cobrar cuotas de transacción directamente a una cuenta del participante (por ejemplo, establecer un préstamo y el procesamiento continuo de cuotas), para modificar el Plan según sea necesario para que continúe en cumplimiento con la ley aplicable, y para tomar cualquier otra decisión de diseño, cambio o modificación del Plan que el empleador considere apropiada, con excepción de los requisitos de otorgamiento, elegibilidad de participación y contribuciones de ajuste del empleador.

SECCIÓN 20: ANTIGÜEDAD¹

A. 1. Todos los empleados permanentes deberán ser catalogados dentro de alguno de los siguientes grupos que definen su situación laboral:

Queda reconocido que la cantidad total de horas de trabajo en la semana laboral está dividida en dos (2) grupos de situación laboral. A continuación se definen las situaciones laborales catalogadas, pero no son una garantía de horas. La antigüedad deberá estar separada para los grupos de trabajadores permanentes de tiempo completo y de casuales-regulares según su clasificación de empleo.

Permanente de tiempo completo: Tienen normalmente programado trabajar un mínimo de treinta horas (30) por semana, hasta un máximo de cuarenta horas (40) a la semana. Dichas horas deberán ser trabajadas dentro de cinco días (5) de la semana de trabajo o de cuatro días (4) de la semana de trabajo cuando se les asigne un calendario de trabajo semanal de cuatro días (4) de diez (10) horas al día, según lo determine el empleador.

Empleado casual-regular: Tiene normalmente programado trabajar menos de treinta horas (30) a la semana, dependiendo de la necesidad y la disponibilidad.

2. Los empleados casuales-regulares pueden tener programado trabajo de tiempo completo durante las temporadas "pico" de mayor actividad.

Los empleados casuales-regulares están obligados a estar completamente disponibles para las asignaciones de trabajo durante los siguientes períodos:

- Navidad, receso de primavera y estaciones de verano.
- Todas las noches de graduaciones, las noches en el parque "ADIP" (After Dark-in-the-Park), y cualquier día feriado tal como se enlista en la Sección 14 sobre días feriados.
- Los fines de semana (viernes por la noche hasta el cierre en domingo).

¹ Por el inglés "seniority", a la antigüedad también se le llama informalmente "señoría" en EUA (*N. del T.*)

3. Los requisitos de disponibilidad de los empleados casuales-regulares pueden ser modificados individualmente según las necesidades de horarios del empleador.

4. Cuando el empleador determine que hay una necesidad de tener empleados casuales-regulares con una disponibilidad modificada, el empleador anunciará las vacantes y las hará ocupar con los empleados actuales antes de contratar a empleados nuevos para ocupar las vacantes.

Los empleados casuales-regulares que hayan sido aprobados para tener una disponibilidad modificada quedarán disponibles para trabajar con base en las necesidades de programación del empleador. Por ejemplo:

- Sólo sábados y domingos.
- Sábado más otros dos (2) días adicionales cualquiera.
- Solamente al anochecer de todos los días de la semana durante menos de treinta (30) horas por semana.

5. Los empleados casuales-regulares que informen al empleador sobre su falta de disponibilidad para las asignaciones de trabajo fuera de los tiempos anteriormente descritos no deberán tener obligación de trabajar ni podrán reclamar más horas sobre la base de antigüedad.

6. El empleador acuerda continuar con la actual práctica de excusar de trabajo a los empleados casuales-regulares si el empleado brinda comprobante de conflictos de horario por clases y exámenes y proporciona una disponibilidad alternativa. El empleado deberá brindar aviso con razonable anticipación de los horarios de clases y exámenes al empleador para facilitar la programación de horarios.

7. Con excepción de las temporadas "pico" de mayor actividad tal como se definen en el inciso "N" más adelante, un empleado casual-regular puede tener asignado estar intermitentemente en un grupo de categoría laboral más alta pero que no rebase un período de cuatro semanas (4) de trabajo consecutivas. De otro modo se considerará que se abre una vacante de empleo permanente de tiempo completo, a menos que el puesto haya sido creado por una licencia para ausentarse o por vacaciones, o por licencia por enfermedad o por días libres autorizados.

B. 1. a. Los principios de antigüedad deberán regir la programación de horas en cada grupo de horarios dentro de las dos categorías (2) de situaciones laborales, y la mayor cantidad de horas se destinará a los empleados con la mayor antigüedad, dando la primera preferencia a los empleados permanentes de tiempo completo y la segunda preferencia a los empleados casuales-regulares.

b. La preferencia para programar calendarios, la programación de horas, la hora de llegada, los días libres y la localidad de trabajo dentro de cada grupo de horarios y de cada grupo de situación laboral será programada con la prioridad primero para los empleados permanentes de tiempo completo dentro de la clasificación de empleo; en segundo lugar a los empleados permanentes de tiempo completo con el conocimiento del oficio requerido (calificaciones); la tercera preferencia a los empleados casuales-regulares dentro de la clasificación de empleo, y la cuarta preferencia a los empleados casuales-regulares con la disponibilidad requerida y el conocimiento del oficio (calificaciones).

c. Las preferencias del empleado pueden actualizarse no más de una vez cada treinta días (30).

d. Ningún empleado puede reclamar más horas si dicho horario resultaría en la necesidad de una capacitación o entrenamiento adicional.

e. El empleador no tiene ninguna obligación de cambiar la carga de trabajo con base en la preferencia de un empleado.

2. Si el empleador encuentra necesario programar o utilizar empleados en horas extras, se dará la debida consideración a la antigüedad por cada grupo de programación, grupo de categoría de situación laboral y clasificación de empleo, siempre y cuando no se requieran cambios de disfraz y esto no ocasione períodos menores de nueve horas (9) entre cada turno.

C. En el caso de que más de un empleado, dos o más tengan la misma fecha de antigüedad dentro del mismo grupo de empleados permanentes de tiempo completo por grupo de programación y por clasificación de empleo, el empleado con la mayor antigüedad en el grupo de empleo regular más bajo deberá recibir la mayor cantidad de horas de tiempo normal continuo disponibles a la semana, siempre y cuando no se requiera entrenamiento adicional. El empleador revisará la necesidad de asignar a más empleados al grupo de empleo permanente de tiempo completo por lo menos cuatro (4) veces al año.

D. 1. El tiempo continuo de servicio como empleado permanente culinario deberá regir el orden de ceses laborales y recontrataciones por cada grupo de horarios, siempre y cuando el empleado posea las aptitudes y calificaciones necesarias y la habilidad de desempeñar el trabajo disponible sin entrenamiento adicional, según lo determine el empleador.

2. En lugar de ceses por recorte de personal, el empleado permanente de tiempo completo puede optar por ser reclasificado y trabajar horas como casual-regular, siempre y cuando exista ese horario y el empleado posea las aptitudes y

calificaciones necesarias y la habilidad de desempeñar el trabajo disponible sin entrenamiento adicional, según lo determine el empleador.

E. 1. Todas las vacantes para un puesto permanente de tiempo completo serán anunciadas por el empleador durante un período de cinco (5) días naturales. Los candidatos interesados deberán completar una solicitud por escrito dentro de las fechas de plazo anunciadas a fin de ser tomados en consideración para cualquier vacante específica. Estas vacantes se anunciarán en el Disneyland Park y en el Disney's California Adventure Park. Durante el período de anuncio y selección, el empleador puede hacer ocupar temporalmente las vacantes disponibles de manera inmediata o de cualquier fuente. Los empleados calificados deberán tener permitido solicitar vacantes disponibles.

2. Cuando sean relativamente iguales las aptitudes, la capacidad, las calificaciones, el récord de trabajo y el desempeño demostrado, deberán observarse los principios de antigüedad (tiempo de servicio continuo como empleado permanente culinario según su situación laboral, ya sea como permanente de tiempo completo o casual-regular), para los casos de transferencia a otras clasificaciones de trabajo de grupos de asignaciones o para colocar a los empleados dentro del grupo de permanentes de tiempo completo.

3. A fin de dar al empleado la oportunidad de transferirse de un grupo de horarios a otro o de una clasificación de empleo a otra, el empleador acuerda anunciar las vacantes de empleo disponibles para los trabajadores cubiertos por el Contrato durante un período de cinco (5) días naturales. Estas vacantes se anunciarán tanto en Disneyland Park como en Disney's California Adventure Park. . Durante el período de anuncio y selección, el empleador puede hacer ocupar temporalmente las vacantes disponibles de manera inmediata o de cualquier fuente. Los empleados calificados deberán tener permitido solicitar vacantes disponibles.

4. Cuando sean relativamente iguales las aptitudes, la capacidad, las calificaciones, el récord de trabajo y el desempeño demostrado, deberán observarse los principios de antigüedad (tiempo de servicio continuo como empleado permanente culinario según su situación laboral, ya sea como permanente de tiempo completo o casual-regular), para los casos de transferencias provisionales y por temporadas a unas clasificaciones diferentes de empleo, siempre y cuando no se requiera un entrenamiento adicional.

5. a. El empleador, a su exclusivo criterio, determinará el necesario entrenamiento en el oficio y en oficios variados de sus empleados en cada clasificación de trabajo, dependiendo de las necesidades del empleador.

b. Cuando sean relativamente iguales las aptitudes, la capacidad, las calificaciones, el récord de trabajo y el desempeño demostrado, deberán observarse los principios de antigüedad (tiempo de servicio continuo como empleado permanente culinario según su situación laboral, ya sea como permanente de tiempo completo o casual-regular), para los casos de tomar la decisión final de qué empleados serán entrenados en un oficio o en oficios variados, sujeto a la decisión del empleador de que el(los) empleado(s) seleccionados posean la disponibilidad, la situación laboral apropiada y la antigüedad adecuada que haría posible que el(los) empleado(s) fueran asignados en la nueva clasificación de empleo

F. En caso de que un empleado se transfiera a otro grupo de horario o de clasificación de empleo, deberá considerarse empleado a prueba durante un período de treinta (30) días laborales. Si el empleador determina que el empleado no está calificado para el nuevo puesto, puede transferirlo de vuelta a su antiguo puesto inmediatamente sin pérdida de antigüedad en el puesto anterior. Si el empleado solicita regresar a su puesto anterior dentro de ese período de treinta días (30), será devuelto a la primera vacante disponible sin pérdida de antigüedad.

G. La decisión del empleador tal como se indica en los incisos "D" y "E" anteriores no deberá ser de naturaleza arbitraria ni caprichosa. Cualquier disputa en torno a la aplicación de los principios descritos en esta Sección 20 deberá estar sujeta al Procedimiento de Quejas.

H. Queda además acordado que el principio de antigüedad tal como aquí se detalla deberá aplicarse por cada grupo de horarios y por clasificaciones de empleo, y que no deberá aplicarse cuando los empleados estén siendo transferidos y / o ascendidos de puesto de una clasificación cubierta por el Contrato Colectivo a otra clasificación no cubierta por el Contrato Colectivo. Cuando esto ocurra, el empleado deberá mantener su antigüedad por clasificación durante un período de cincuenta y dos (52) semanas consecutivas registradas en la nómina salarial para efectos de transferirse de vuelta a dicha clasificación. Las dichas cincuenta y dos semanas (52) referidas pueden extenderse de mutuo acuerdo entre las partes.

I. El empleador tomará en consideración la antigüedad para los días libres programados, las preferencias de turno (es decir, horas de inicio de los turnos) y los sitios de trabajo. La consideración al asignar estas preferencias no deberá ser de naturaleza arbitraria o caprichosa y en ninguna circunstancia la asignación será usada como una forma de acción disciplinaria contra un empleado.

J. 1. En caso de transferencias obligatorias instigadas por el empleador, el empleador acuerda que el(los) empleado(s) afectado(s) serán trasladados a una localidad diferente dentro de la misma clasificación de empleo, y que recibirán una

programación de horas a la semana similar a la que estaban recibiendo en su sitio anterior.

2. En caso de cierre o remodelación de una instalación, el empleador acuerda que al(los) empleado(s) afectado(s) se les ofrecerán puestos donde existan vacantes en otros grupos de asignaciones dentro de la misma clasificación de empleo, colocándolos al final de la lista de antigüedad de la situación laboral que tenían los empleados en el lugar anterior, en lugar de despedirlos por recorte. Cuando no haya vacantes en otros grupos de asignaciones dentro de la misma clasificación de empleo, a los empleados se les pueden ofrecer horas dentro de otra clasificación a la tarifa de pago aplicable (más alta o más baja) y no perderán antigüedad en su clasificación más alta.

Solicitud de regresar a una clasificación de empleo anterior / Temporales

3. En caso de un cierre, remodelación de la instalación o un cambio substancial en las horas de operación, el empleador acuerda que un empleado permanente puede presentar una solicitud por escrito al empleador de optar por regresar a su anterior clasificación de empleo y tarifa de pago aplicable a esa clasificación de manera temporal, utilizando su fecha antigüedad anterior dentro o fuera de su actual grupo de asignación. El empleador revisará dicha solicitud y tomará una decisión a su exclusivo criterio.

El empleado permanente de tiempo completo o casual-regular que haya sido aprobado por el empleador para que regrese a su clasificación de empleo anterior y a su tarifa de pago aplicable a esa clasificación de manera temporal deberá hacerlo durante el siguiente período de programación de horario aplicable.

Solicitud de regresar a una clasificación de empleo anterior / Permanentes

El empleador acuerda que el empleado permanente tiene por una sola vez la oportunidad de presentar una solicitud por escrito de regresar a su anterior clasificación de empleo y tarifa de pago aplicable a esa clasificación de empleo de manera permanente. El empleador revisará dicha solicitud y tomará una decisión a su exclusivo criterio.

El empleado que haya sido aprobado por el empleador para que regrese a su clasificación de empleo anterior y a su tarifa de pago aplicable a esa clasificación de manera permanente deberá hacerlo durante la siguiente temporada de programación de horarios aplicable o su siguiente período de horarios, respectivamente.

K. Los principios de antigüedad deberán ser tomados en cuenta para la selección de empleados en jefe ("leads", en inglés) en trabajos y generales. Pero la selección definitiva deberá hacerla el empleador a su exclusivo criterio.

L. Los empleados cesados por recorte de personal durante doce (12) meses o más a los que se les recontrate mantendrán su fecha de antigüedad y su fecha de servicio continuo para efectos de recibir planes de cobertura del empleador.

M. Conversión de situación como casual-temporal a regular

1. Se considera que la temporada de verano comienza el domingo anterior al fin de semana del Día Memorial del Soldado Caído y termina el sábado siguiente al fin de semana del Día del Trabajo.

2. Se considera que la temporada de Navidad comienza el lunes de las dos semanas (2) anteriores a la semana en la que cae el Día de Navidad (25 de diciembre) y termina el domingo posterior al Día de Año Nuevo (1 de enero).

3. Se considera que la temporada de primavera comienza dos fines de semana (2) de viernes, sábado y domingo anteriores al Domingo de Pascua, y que termina al siguiente domingo del Domingo de Pascua. Las dos semanas que preceden al Domingo de Pascua deberán ser contadas para el derecho a estar en un grupo de más alta clasificación.

4. El empleado que sea contratado como casual-temporal deberá quedar cesado a más tardar al final de la temporada de verano, o de otro modo deberá ser convertido a situación de casual-regular a la siguiente semana, a menos que haya trabajado como casual-temporal según las disposiciones del párrafo 6 que a continuación se indican.

5. El empleado casual-temporal que pase a condición de regular deberá recibir una fecha de antigüedad, la cual es idéntica a la fecha de su conversión de condición laboral.

6. Deberán definirse como empleados casuales-temporales aquellos empleados contratados principalmente para complementar al personal permanente durante las temporadas de Navidad, Pascua y verano, o cuando el personal permanente no esté disponible a horas normales continuas. Los empleados casuales-temporales no deberán ser empleados para evitarse el ascenso a empleos vacantes permanentes.

N. Grupos de asignaciones utilizados para efectos de los tipos de oficios que a continuación se enuncian.

Grupo de Asignación 1: ODV (expendios de venta en exteriores)

La venta en exteriores consiste en vender desde varios carritos o vagones fijos o móviles a lo largo de los parques, vendiendo una variedad de comida o mercancía.

Grupo de Asignación 2: QSR (restaurantes de servicio rápido) en patios de comedores y bufetería

Los restaurantes de servicio rápido incluyen el sistema de patios de comedores "variados", comedores de bufetería, instalaciones de comida rápida, carretas de frutas y lugares permanentes de comida menor (refrigerios).

Grupo de Asignación 3: Meseros

Restaurantes para sentarse con personal de meseros.

Grupo de Asignación 4: Banquetes de Parque

Banquetes DCA

Banquetes DLP

Grupo de Asignación 5: Chefs de área y asistentes de chefs

Grupo de Asignación 6: Club 33

O. Cuando los recibidores y asistentes de recibidores estén trabajando en esa capacidad pueden ser programados a lo largo de los distintos grupos de asignaciones con base en su conocimiento del oficio, de manera temporal, como relevos por vacaciones o como relevos de una vacante que está por ocuparse. Esto excluye los oficios de recibidor de banquetes, ayudantes de recibidor de banquetes y recibidores internos de venta en exteriores.

SECCIÓN 21: PROGRAMA UNIVERSITARIO

A. Situación laboral. Los empleados del Programa Universitario del Centro Turístico Disneyland (Disneyland Resort College Program) serán catalogados como empleados casuales-regulares tal como lo estipula este Contrato. Sin embargo, esta sección del Contrato sobre el programa universitario Disneyland Resort College Program tomará precedencia sobre cualquier término estipulado para los casuales-regulares y sobre las condiciones establecidas en este Contrato cuando exista una diferencia de hecho con los términos y condiciones de empleo de los casuales-regulares. Todos los demás términos y condiciones contenidas en el Contrato relacionadas con los empleados casuales-regulares permanecerán vigentes y se aplicarán a los empleados del programa universitario Disneyland Resort College Program.

B. Tarifa de pago: El empleado que trabaje bajo el programa universitario Disneyland Resort College Program será remunerado a la tarifa base permanente de su clasificación de empleo aplicable durante el programa completo.

C. Horas trabajadas: El empleador programará las horas de los empleados del programa universitario con base en las necesidades del negocio y la disponibilidad del empleado del programa universitario.

D. Antigüedad: Todos y cada uno de los empleados que trabajen bajo el programa universitario Disneyland Resort College Program tendrán una fecha de antigüedad de su asignación de tres años (3) antes al inicio de la fecha del programa universitario en el que están inscritos.

E. Antigüedad después de haber completado el programa universitario Disneyland Resort College Program: El empleado del programa universitario Disneyland Resort College Program que termine el programa puede solicitar trabajo en un puesto permanente de tiempo completo o casual-regular. Si es seleccionado para un puesto casual-regular, al empleado se le dará una nueva fecha de antigüedad dentro de una asignación con base en su fecha en que fue contratado en el programa universitario. Si dicho empleado es seleccionado para un puesto permanente de tiempo completo, su fecha de antigüedad estará basada en la fecha en que se convirtió en permanente de tiempo completo.

F. El empleador no contratará ni utilizará a empleados del programa universitario para puestos que reciben propina.

G. Dichos empleados de programa universitario serán colocados por igual por toda la línea de negocios de comida y bebida.

H. El empleador y el sindicato acuerdan además que, por cada programa universitario, la cantidad total de participantes no deberá exceder el cuatro por ciento (4%) de la cantidad total de empleados cubiertos por el Contrato Colectivo.

SECCIÓN 22: SERVICIO COMO JURADO

A. Siempre que un empleado permanente cubierto por este Contrato sea citado para dar servicio como jurado y presente una solicitud puntualmente a su jefe de Departamento, la cual sea dirigida al Departamento de Recursos Humanos, y el empleado sea entonces excusado de su trabajo normalmente programado; que se presente a hacer su servicio como jurado y que entregue al empleador un certificado de servicio como jurado firmado por un oficial del tribunal describiendo el pago como jurado, a ese empleado se le deberá pagar la diferencia entre el pago como jurado recibido y la cantidad que él o ella habría normalmente recibido por su turno normalmente programado a su tarifa normal de pago tal como a continuación se dispone.

B. Cualquier empleado que sea llamado a servir como jurado y pierda tiempo de trabajo pero no sea aceptado o sea excusado de sus servicios o sus servicios se den por terminados debe presentarse a trabajar pronto, siempre y cuando le queden cuatro (4) horas de trabajo o más en su turno normalmente programado al haber sido llamado a dar servicio de jurado en los tribunales del condado de Orange, y siempre y cuando le queden cuatro (4) horas de trabajo o más en su turno normalmente programado al

haber sido llamado a dar servicio de jurado en los tribunales afuera del condado de Orange.

C. El empleado que esté trabajando en el segundo o en el tercer turno al momento de recibir el aviso oficial para reportarse para servicio activo como jurado deberá notificar inmediatamente a su supervisor de este hecho. En seguida, el empleado deberá ser reasignado tan pronto como sea posible, de manera temporal, para trabajar en el primer turno mientras dure su período de servicio como jurado. Cuando a un empleado se le notifique que su servicio como jurado ha expirado, deberá notificar tan pronto como sea posible a su supervisor de este hecho. Deberán transcurrir por lo menos ocho horas (8) de tiempo sin trabajar entre su turno anterior y el nuevo turno.

D. El pago de servicio como jurado no deberá exceder los veinte días (20) laborales en cualquier año (1) natural.

E. El empleador se reserva el derecho de dar permiso a cualquier empleado elegible para servicio como jurado cuando el empleador necesite los servicios del empleado debido a que no hay disponibles relevos calificados o debido a que la ausencia del empleado ocasionaría dificultades para el empleador, si el empleador está en posibilidades de hacer que el empleado sea excusado de sus deberes de servicio como jurado.

F. Cualquier empleado elegible que sea seleccionado para dar servicio en un juicio que exige que el empleado esté en tribunales de lunes a viernes deberá tener permiso de tomar el sábado o el domingo como día libre autorizado sin goce de sueldo, siempre y cuando el empleado así lo solicite con tres (3) días de anticipación. La selección del día libre permitido la decidirá el empleador basándose en la necesidad de servicio del empleado.

SECCIÓN 23: LICENCIA POR ENFERMEDAD

I. Empleado permanente de tiempo completo

A. Cada empleado permanente de tiempo completo acumulará créditos de licencia por enfermedad, desde el comienzo de su contratación, de conformidad con lo estipulado en la fórmula para empleados permanentes de tiempo completo a continuación, para horas pagadas tal como se describen en adelante, y a partir de que se cumplen los primeros noventa días (90) de empleo. Entonces, los empleados permanentes de tiempo completo tendrán derecho a utilizar la licencia por enfermedad acumulada. Al completar los requisitos antes mencionados, la fórmula de acumulación consistirá en una hora (1) de tiempo por enfermedad acumulado por cada treinta horas (30) pagadas, hasta un máximo de cincuenta y seis (56) horas dentro de cualquier período de doce (12) meses. La cobertura de licencia por enfermedad puede usarse en

cualquier momento después de la acumulación independientemente del año de aniversario de contratación.

B. 1. La licencia por enfermedad no utilizada puede acumularse hasta un máximo de doscientas horas (200) de trabajo. Con excepción de la enmienda que se describe en el siguiente párrafo, la licencia por enfermedad puede ser usada sólo para ausencias debidas a una enfermedad o lesión (o por otras razones por las cuales, según la ley estatal, los empleadores deben dar permiso de ausencia por enfermedad), excepto que cuando un empleado permanente de tiempo completo sea despedido y tenga créditos por enfermedad no utilizados, se le pagarán todos los dichos créditos a la tarifa normal de pago del empleado. Los empleados no tendrán derecho a licencia por enfermedad que ocurra durante vacaciones o en días en que no tienen programado trabajar.

2. A solicitud del empleado, al empleado permanente de tiempo completo con derecho a licencia que acumule más de doscientas horas (200) de licencia por enfermedad no utilizada, se le concederán horas adicionales de vacaciones pagadas que equivalgan a la cantidad de horas en exceso. Los créditos de licencia por enfermedad se acumularán sobre la base de un año natural flotante.

3. A solicitud del empleado con derecho a licencia, el empleador deberá proporcionar pago de hasta toda la licencia por enfermedad acumulada que rebase las noventa y seis horas (96) anualmente. Dicha solicitud de pago será aceptada dos veces (2) por cada año natural durante cualquier semana registrada en la nómina salarial dentro del año natural.

C. Los empleados con derecho a licencia por enfermedad que tengan licencia acumulada pueden utilizar, con la aprobación de su supervisor directo, la licencia por enfermedad como día libre personal para cuidar de una persona dependiente enferma o lesionada.

D. En caso de que un empleado deje de ser permanente de tiempo completo, el empleador le liquidará el pago de todas las horas de licencia por enfermedad acumuladas al momento de su conversión.

II. Empleados casuales-regulares y casuales-temporales

A. Se proporcionará licencia para ausentarse por enfermedad a los empleados casuales-regulares y casuales-temporales, en apego a la ley local, estatal y / o federal.

B. Los empleados casuales-regulares y casuales-temporales que acumulen licencia por enfermedad no tendrán derecho a liquidación de pago de ninguna licencia por enfermedad acumulada al separarse de su puesto ni en cualquier otro momento.

C. Los empleados casuales-regulares y casuales-temporales solamente pueden usar licencia por enfermedad para ausentarse debido a una enfermedad o lesión o para cuidar de una persona que depende de ellos y está enferma o lesionada, o por otras razones por las cuales, según la ley estatal, los empleadores deben dar permiso de ausencia por enfermedad.

III. Disposiciones generales

A. Se pagará la licencia por enfermedad por la cantidad de horas del turno normalmente programado para el empleado al momento en que se tomó el permiso para ausentarse, excepto por como se establece en el inciso "C" de esta subsección. Para efectos de la aplicación de esta Sección, el "servicio continuo" deberá ser calculado de la misma manera que para las vacaciones.

B. A fin de recibir pago de licencia por enfermedad, el empleado debe presentar una solicitud en el formulario correspondiente a su supervisor. Si se solicitan cinco (5) o más turnos consecutivos normalmente programados como licencia por enfermedad, el empleador puede solicitar un comprobante médico que certifique la naturaleza y duración de la enfermedad, las limitaciones para trabajar y la medida de las limitaciones y, si así se solicita, debe ir acompañado de una solicitud de pago de licencia por enfermedad. El empleador puede requerir prueba de enfermedad en cualquier caso que desee y el empleado que no entregue dicha prueba no tendrá derecho al pago de licencia por enfermedad.

C. En el caso de que un empleado tenga una enfermedad no ocupacional mientras está trabajando y sea excusado de terminar su turno, el empleado puede solicitar pago de licencia por enfermedad según las disposiciones de la Subsección B anterior, para cubrir el saldo no trabajado de su turno normalmente programado.

D. Las coberturas de licencia por enfermedad tal como se describen aquí deberán ser pagadas a los empleados con derecho a ellas hasta el momento en que inicie su cobertura de seguro de discapacidad estatal o de seguro de accidentes y enfermedades ocupacionales (llamado en inglés "Workers' Compensation"). Cuando empiece a contar la cobertura de seguro de discapacidad estatal o de accidentes y enfermedades ocupacionales, cualquier licencia por enfermedad acumulada deberá ser integrada a la cobertura de seguro de discapacidad estatal o de accidentes y enfermedades ocupacionales, pagando la diferencia que quede entre las coberturas de los dichos seguros y los salarios completos del empleado por el tiempo que no fue a trabajar hasta el momento en que el empleado haya sido dado de alta de su incapacitación y regrese a trabajar, o bien hasta que se agoten todas las licencias por enfermedad: lo que sea que ocurra primero.

SECCIÓN 24: CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

No es intención de ninguna de las partes abajo-firmantes violar ninguna ley ni ningún reglamento o regulación de ninguna autoridad gubernamental o agencia que tenga jurisdicción respecto a este Contrato, y las partes abajo-firmantes acuerdan que, en caso de que cualquier disposición de este Contrato sea considerada o se constituya como inválida por contravenir cualquiera de dichas leyes, reglas o regulaciones, el resto de este Contrato deberá no obstante permanecer en plena vigencia y efecto, excepto si las partes que se encontraron inválidas son completamente inseparables de la porción restante de este Contrato.

SECCIÓN 25: CLASIFICACIONES DE TRABAJO

Pueden añadirse clasificaciones de empleo a este Contrato de consentimiento mutuo entre las partes abajo-firmantes.

A. Las partes abajo-firmantes reconocen que es muy difícil definir específicamente y limitar los deberes y responsabilidades de cada clasificación de empleo y que ha habido deberes y responsabilidades mezclados unos sobre otros entre una clasificación y otra.

B La organización sindical y el empleador han acordado tratar y definir en general los deberes y responsabilidades de las clasificaciones de empleo enunciadas en la Sección 35 sin intentar alterar la superposición que históricamente ha existido de los deberes y responsabilidades que hay entre varias clasificaciones y ni capacidad del empleador de hacer algunas modificaciones en las descripciones de empleo referidas tal como lo estipula la Sección 4 sobre derechos de la gerencia, ni la práctica pasada establecida por las partes. Asimismo, el empleador acuerda que este Contrato no deberá ser utilizado para expandir su derecho de hacer modificaciones a las asignaciones de trabajo, y el sindicato acuerda que este Contrato no deberá ser utilizado para poner límites al derecho patronal de hacer modificaciones a las asignaciones de empleo.

C En consecuencia, el sindicato y el empleador han intentado definir a continuación en general los deberes y responsabilidades de las clasificaciones de empleo enunciadas en la Sección 35, en el entendido de que cualquier empleado puede realizar los deberes de cualquier otro empleado que esté recibiendo una tarifa de pago más baja, siempre y cuando se le pague a su tarifa normal, y que, por otra parte, para que un empleado de una clasificación de pago más bajo tenga derecho a recibir pago de la clasificación de empleo de pago más alto, debe desempeñar los elementos esenciales de una clasificación de pago mayor y no solamente los deberes y responsabilidades que históricamente se han superpuesto entre las clasificaciones de empleo en Disneyland.

1. Resumen de deberes: Chef de área

Supervisa, coordina y participa en las actividades de los cocineros y de otro personal de cocina que participa en la preparación y el cocinado de comida en restaurantes de servicio rápido, en patios de comedores, en bufetes, en servicio a la mesa y en otros establecimientos de acuerdo con todos los procedimientos establecidos de higiene y con los del sistema de manejo seguro de comida HACCP (análisis de riesgo y control de puntos críticos). Calcula el consumo de comida y puede que participe en formular los pedidos o en la compra de productos alimenticios. Revisa la calidad y la cantidad de los productos alimenticios y suministros. Selecciona y diseña recetas. Supervisa al personal involucrado en preparar, cocinar y servir carnes, salsas, verduras, sopas y otros alimentos.

2. Resumen de deberes: Chef

Dirige a los empleados en jefe, a los cocineros de cenas, a los cocineros de pedidos y de parrilla y a los empleados de preparación general de comida en estaciones claves de producción de la preparación, la división en porciones y la guarnición y decoración de todos los alimentos. Ayuda en la producción diaria de producto utilizando aptitudes técnicas culinarias avanzadas tales como el estofado, el horneado, la rosticería (en horno o asador rotatorio) y el trabajo de alto nivel de cocina con la sartén y el marinado. Crea condimentos para sazonar, curas, y frotaciones. Puede deshuesar y limpiar marisco, puede cortar, recortar, o moler carne, pescado o aves de corral. Ayuda a entrenar al personal nuevo. Asegura la rotación adecuada de los productos, el control adecuado del costo de los alimentos y un alto nivel de higiene. Debe demostrar tener capacidad para presentar y hablar de cómo se prepara el menú con el personal de servicios teatralizados ("Cast") y con los clientes visitantes. Asegura que la estación de trabajo y el equipo estén limpios y practica todos los procedimientos del sistema HACCP de análisis de riesgos y control de puntos críticos.

3. Resumen de deberes: Chef de parte («Demi-Chef») de restaurante exclusivo

Cocina en estaciones de producción clave en la preparación de carnes, pescados y aves de corral haciendo estofado, horneado y asado (en horno o en asador giratorio) y con aptitudes técnicas culinarias de alto nivel para el trabajo con la sartén y el salteado que se requieren en un fino restaurante de cuatro estrellas (4). Puede preparar salsas "a la minute" (al minuto) empleando avanzadas técnicas de preparación de salsas. Prepara confitados y compotas. Crea condimentos, curas y frotaciones. Puede deshuesar y limpiar marisco, puede cortar, recortar, o moler carne, pescado o aves de corral. Debe demostrar habilidades técnicas culinarias avanzadas que se requieren en la preparación de alimentos y el uso de equipos de cocina. Debe demostrar tener capacidad para presentar y hablar de cómo se prepara el menú con cocineros de cenas, cocineros de órdenes y de parrillas y con los visitantes. Asegura que la estación de trabajo y el

equipo estén limpios y practica todos los procedimientos del sistema HACCP de análisis de riesgos y control de puntos críticos.

4. Resumen de Deberes: Cocinero de cenas

Prepara, sazona, y cocina guarniciones, sopas, salsas, carnes, verduras, postres y otros productos de consumo en restaurantes. Lee el menú para calcular los alimentos necesarios y suministrarlos del almacén. Ajusta los controles del termostato para regular la temperatura de los hornos, asadores, parrillas, rosticerías y calderas de vapor. Formula y prepara recetas complejas, incluyendo recetas de panadería y pastelería especialidades de postres de alto nivel culinario para banquetes y restaurantes de alta cocina. Mide y mezcla ingredientes según la receta, utilizando una variedad de utensilios de cocina y equipos, tales como licuadoras, batidoras, moladoras, cortadoras, y ablandadores, para preparar sopas, ensaladas, salsas "gravies", postres, salsas y guisos. Hornea, rostiza, asa y cuece carnes, pescados, verduras y otros alimentos. Añade condimentos a los alimentos durante la mezcla o el cocido basándose en su juicio personal y experiencia. Observa y prueba la comida que se cocina degustando, oliendo y perforando con un tenedor para determinar que esté cocido. Rebana las carnes, las porciones de comida en los platos de servir; agrega salsas, aderezos, guarniciones y decoración del plato servido para cumplir con los pedidos. Es responsable de verificar y mantener las temperaturas adecuadas durante la preparación, el cocido, la conservación y el servido de los alimentos. Puede dirigir a otros cocineros y empleados de cocina. Puede lavar, pelar, cortar y triturar las verduras y frutas a fin de prepararlas para su uso. Puede cortar y recortar carne, pollo, pescado y mariscos antes de ponerlos a cocer. Puede crear intrincadas especialidades de entremeses (hors d'oeuvres), trabajo de alimentos fríos (garde manger) para banquetes de alta cocina y restaurantes exclusivos. Limpia el equipo de cocina y practica todos los procedimientos del sistema HACCP de análisis de riesgos y control de puntos críticos.

5. Resumen de deberes: Pastelero de la marca Boudin (8 hr min.).

Formula y prepara recetas complejas, incluyendo recetas de panadería y pastelería. Mide y mezcla ingredientes según la receta, utilizando una variedad de utensilios de cocina y equipos, tales como licuadoras y batidoras. Hace pan en la panadería Boudin usando la masa fermentada tradicional de la panadería "Mother Dough". Limpia el equipo de cocina y practica todos los procedimientos del sistema HACCP de análisis de riesgos y control de puntos críticos.

6. Resumen de deberes: Cocinero de pedidos y de parrilla

Prepara, fríe, emparrilla, asa, saltea y cocina platos tales como los huevos (en cualquier estilo), panqués, carnes, pescados, aves de corral y verduras, hamburguesas,

sándwiches y papas fritas. Los ejemplos de equipos de cocina incluyen —pero no únicamente— el uso de la estufa de gas, cocina eléctrica, parrilla, olla freidora, servicio de mesa, refrigeración, plancha, sartenes y otros equipos de cocina normal general. Limpia el equipo de cocina y practica todos los procedimientos del sistema HACCP de análisis de riesgos y control de puntos críticos. Es responsable de asegurar la comida se cocine en apego a las normas adecuadas.

7. Resumen de deberes: Preparador general de alimentos

Prepara, mide, mezcla (siguiendo recetas) y / o cocina y decora entremeses básicos (fríos y calientes), ensaladas, pastas, rellenos de sándwiches, waffles de Mickey y otros productos de comida. Puede preparar hamburguesas que utilizan equipos de cocido llamados "broilamation". Puede lavar, pelar, cortar, rebanar en forma de círculos, rebanar en forma de dados, y hacer julianas de verduras y frutas. Puede trinchar y rebanar carnes, quesos, panes, pan y hogazas de pan. Hace porciones y organiza la comida en platos de servir y es responsable del control de porciones y de la presentación del plato. Puede preparar sándwiches de órdenes individuales o con base en una línea de producción. Puede cocinar, mezclar y / o sazonar ingredientes para hacer aderezos, salsas, salsas "gravies", batidos, rellenos y untados. Puede cocer al vapor hot dogs, preparar y cocinar pizzas, piernas de pavo y tamales. Es responsable de asegurar la comida se cocine siguiendo las normas adecuadas. Limpia el equipo de cocina y practica los procedimientos de higiene adecuados. Es responsable de cumplir todos los procedimientos del sistema HACCP de análisis de riesgos y control de puntos críticos, de Higiene y Seguridad, de Calidad de Comida y de Presentación y practica el control adecuado de porciones y ensamblaje de comida. Equipo que maneja: los ejemplos incluyen pero no se limitan a la utilización de las tostadoras, cocinas de pasta, mezcladores, batidoras, mesas de vapor, hornos, vapores, estufas, rebanadoras de carne, procesadores de alimentos y otros equipos de cocina normal general.

8. Resumen de deberes: Chef pastelero / Jefe panadero (8 horas mínimo)

Hace y diseña especialidades de postres, muestra piezas. Dirige la decoración de pasteles para banquetes. Decora pasteles y pastelillos utilizando turrone decorativos, adornos de azúcar y / o figuras decorativas. Actúa como estilista de comida para banquetes y restaurantes de especialidades. Es capaz de presentar y hablar de los diseños de repostería y pasteles especiales. Se requieren aptitudes técnicas en modelaje para la producción culinaria de panadería y pastelería. Crea fórmulas complejas utilizando innovadora técnicas de producción.

9. Resumen de deberes: Cocinero de repostería y panadero (8 horas mínimo)

Proporciona apoyo a la producción básica. Puede preparar y hornear galletas tostadas, tartas, pasteles, panes, panqués de chocolate, bizcochos, bollos, magdalenas y

pastelillos o galletas horneadas de acuerdo con la receta. Hace el acabado de postres y repostería poniendo el adorno de azucarado, o sumergiendo o poniendo las coberturas o confitado final. Cumple la responsabilidad del panadero. Puede reponer los mostradores de panadería. Mide ingredientes, utilizando tazas de medir y cucharas. Mezcla los ingredientes para formar masa o pasta a mano o con batidora eléctrica. Corta la pasta en porciones uniformes con cuchillos o divisores. Moldea la masa en hogazas de pan o formas deseadas. Coloca la masa moldeada en cacerolas de molde de masa engrasados o enharinados. Unta o rocía en las especialidades las coberturas o la confitería final, como jaleas, canela y semillas. Coloca cacerolas de masa en cajas de prueba para levadura. Inserta cacerolas de masa inflada en el horno para cocerse, utilizando la cáscara. Ajusta controles termostáticos para regular la temperatura del horno. Saca los productos de panadería del horno y los coloca en la rejilla para enfriar.

10. Resumen de deberes: Encargado culinario

Pone lista y presenta la comida y bebidas a los invitados en los restaurantes de bufet, en los patios de comedores, y en los lugares de servicio rápido. Sirve ensaladas, platos principales y acompañamientos y prepara bebidas. Monta, prepara porciones y hace paquetes de todos los productos de alimentos y bebidas según se requiera (por ejemplo, coloca hamburguesas en cestas, pone los cucharones de sopas con las hogazas de pan). Suministra la línea de servido con comida y utensilios de servicio. Prepara y sirve platos de helado tales como los "ice cream sundays", sodas, malteadas, batidos, "banana splits" y raspados usando recetas preaprobadas. Es posible que haga conos de waffles. Es posible que cocine, prepare y distribuya las porciones de componentes de bocadillos en el punto de ventas al aire libre. Es posible que ponga las coberturas y confites finales de las tartas, los pasteles, los panqués y los waffles, además de preparar órdenes de fruta fresca. Limpia la línea de servido y el equipo de bebida y da mantenimiento al área de trabajo. Es posible que trabaje en una localidad exterior para saludar a los visitantes, tomar órdenes y /o dirigir el flujo de visitantes. Trabaja en el área de entrada del servicio de mesas y en los restaurantes comedores con personajes para saludar a los visitantes, dirigir el flujo de visitantes y procesar los arreglos de prioridades de asientos. Hace que los visitantes se sienten y presenta menús y proporciona la información adecuada del restaurante. Mantiene la limpieza del podio y del vestíbulo, vigila los suministros y los reabastece y completa el trabajo asignado según sea necesario. Puede ser responsable del suministro y de reabastecer el suministro, y de la limpieza. Practica la higiene adecuada y los procedimientos del sistema HACCP.

Es posible que también reciba y registre toda forma de pago de los huéspedes y empleados para compra de comida y bebida, que devuelva cambio y entregue recibos, que recoja y verifique fondos en efectivo y que registre los cobros de giros; que haga balances de las ventas comparando con el inventario y que reconcilie los fondos en

efectivo al principio y al final del turno. Es posible que venda comida y otros productos usando una carreta fija o móvil, o que circule entre los huéspedes vendiendo directamente.

11. Resumen de deberes: Mozo

El mozo principalmente arregla, limpia, desinfecta y mantiene los artículos en el frente de la casa (FOH, en inglés) y en las áreas de comida "de funciones" visibles, tales como mesas, sillas, botes de basura, forros, sombrillas, cordones de control de clientes y columnas de sujeción. Arregla mesas, junta y transporta charolas sucias, platos y cubiertos al área de lavado de trastes en los restaurantes de servicio rápido, patios de comedores y bufeterías. Mantiene la limpieza de todas las áreas de restaurante según se le asigne. Barre y trapea pisos. Puede dar mantenimiento a áreas traseras (fuera de la visibilidad del público) de los restaurantes. Es posible que mantenga la limpieza y reabastecer las fuentes de bebidas y estaciones de condimentos. Es posible que asista en el control del flujo de invitados en las localidades. Rompe cartones y es posible que opere una empacadora de cartón. Mantiene el equipo de limpieza. Puede limpiar y pulir superficies. Puede realizar tareas de desempolvado extensivo. Realiza cualquier combinación de los siguientes deberes para el mantenimiento de las áreas de trabajo, del equipo de restaurante y de los utensilios en una condición limpia y ordenada. Separa y quita la basura y la coloca en los contenedores designados; raspa los residuos de comida de artículos sucios y puede colocarlos en la máquina lavatrastes; puede limpiar equipo; puede limpiar y desinfectar áreas con productos de desperdicios humanos, puede operar una paleta o vehículo de remolque para intercambiar contenedores de basura si está autorizado a hacerlo; y practica los procedimientos apropiados de higiene y se asegura de que el uso de sustancias químicas sea el adecuado.

12. Resumen de deberes: Camarero

El camarero principalmente limpia, desinfecta y da mantenimiento a los objetos tales como los botes de basura y los forros, en el "corazón de la casa" (HOH) o áreas de funciones fuera de la vista del público, en la cocina y en las áreas de lavado de trastes, y apoya al personal de cocina. Puede juntar y transportar charolas sucias, platos y cubiertos al área de lavado de trastes. Mantiene la limpieza de todas las áreas de cocina según se le asigne. Barre y trapea pisos. Puede que dé mantenimiento a las áreas traseras de los restaurantes (fuera de la vista del público). Rompe cartón y es posible que opere una empacadora de cartón. Realiza cualquier combinación de los siguientes deberes para mantener las áreas de trabajo de cocina, el equipo de restaurante y los utensilios en condiciones limpias y ordenadas: separa y quita la basura y la coloca en los contenedores designados; lava ollas, sartenes, cubiertos y charolas; raspa los residuos de comida de artículos sucios y los lava a mano o los coloca en la

máquina lava trastes; es posible que limpie equipo de cocina; puede limpiar y desinfectar áreas donde hay productos de desecho humano; puede operar una paleta o un vehículo de remolque para intercambiar contenedores de basura si está autorizado para hacerlo; practica los procedimientos adecuados de higiene, se asegura de que el manejo de sustancias químicas sea el adecuado y mantiene la temperatura en el lavabo y en las máquinas lava trastes.

13. Resumen de deberes: Asistente de recibidor

Asiste al recibidor ayudando a inspeccionar, pesar, descargar y distribuir toda la comida y los suministros que no son de comida. Asiste al recibidor a mantener los niveles de abastecimiento al poner fechas, rotar y almacenar apropiadamente la comida y los artículos que no son de comida. Limpia, almacena y organiza todas las áreas de almacenado y refrigeración. Ayuda a completar la producción y los registros de descomposición de comida según se requiera.

14. Resumen de deberes: Recibidor (8 horas mín.)

Recibe y firma por todos los suministros de comida. Verifica inspeccionando, pesando y tomando temperaturas para asegurar la calidad y cantidad adecuada de todos los productos recibidos. Puede descargar y distribuir todo el abastecimiento. Mantiene la rotación de las existencias y las fechas en todo momento. Ordena y mantiene el abastecimiento a niveles apropiados. Completa toda la documentación relacionada y se asegura de que haya una distribución puntual a las localidades correspondientes. Mantiene un sistema de costo de comida y completa inventarios de comida utilizando un sistema de manejo de comida en computadora. Limpia, almacena y organiza todas las áreas de almacenado y refrigeración, además de que monitorea los refrigeradores y congeladores para que tengan las temperaturas adecuadas. Puede mantener registros de la producción de comida y de deterioro cuando esté en funciones. Corrobora devoluciones y mantiene registros de descomposición de comida.

15. Resumen de deberes: Tarifa de cobertura para empleado con pago de propina*

*Clasificación usada para efectos de pago de vacaciones, días feriados, pago por presentarse y licencia por enfermedad para los empleados con pago de propina y con derecho a esas coberturas tal como lo estipula la SECCIÓN 16: EMPLEADOS CON PAGO DE PROPINA, OBSEQUIOS, ETC.

16. Resumen de deberes: Capitán de puerta de entrada

Asigna a los clientes las mesas disponibles y coordina el inventario de las mesas de comedor. Puede recibir clientes y conducirlos o hacer que la recepcionista los conduzca a las mesas. Puede describir o sugerir la comida o las bebidas. Puede tomar y procesar los arreglos para dar prioridad a asientos. Puede limpiar y poner mesas.

17. Resumen de deberes: Ayudante de mesero

Son quienes sirven a los visitantes la comida y las bebidas en los mostradores, mesas o casillas. También es posible que pongan mesas y/o sienten a los clientes. Completan el trabajo complementario asignado según sea necesario, como pulir cubiertos, doblar o enrollar servilletas, llenar envases de condimentos, limpiar estaciones laterales de bebidas y hacer entregas incidentales de mercancía o fotografías, y de todos los demás artículos que no son de comida ni bebida relacionados con la experiencia del cliente en la cena (dichos artículos no serán añadidos a la cuenta del cliente), pero no deberá hacer trabajo de portero tal como trapear o hacer limpieza profunda. No hay ninguna intención de cambiar la práctica actual respecto a artículos que aparecen en la cuenta del cliente de comida y bebida.

18. Resumen de deberes: Cantinero

Puede preparar y / o servir bebidas alcohólicas y no alcohólicas a los clientes del bar siguiendo recetas estándar. Mezcla ingredientes como licor, cerveza, vino, hidromiel, sake, sidra, soda, agua, azúcar y sustancias amargas para preparar cocteles y otras bebidas especialidad de la casa. Vierte y sirve vino y / o cerveza de máquina o embotellada. Puede que se encargue de cobrar el dinero y realizar labores según se asigne en cada localidad. Ordena o hace pedidos de licor y suministros. Coloca los productos embotellados y vasos de manera que luzcan atractivos. Cuando trabaja en Banquetes del Parque, arregla las barras con mesas, manteles, copas, servilletas, frutas y adornos. Puede rebanar y quitar semillas de frutas para decorar las bebidas. Practica los procedimientos apropiados de higiene.

19. Resumen de deberes: Ayuda de mozo (con pago de propina)

Realiza cualquier combinación de los siguientes deberes para facilitar el servicio de comida: carga los platos sucios del comedor a la cocina. Reemplaza los manteles de mesa sucios y pone mesas con cubiertos y platos. Reaprovisiona los suministros de manteles limpios, cubiertos, vasos y copas y platos en el comedor. Prepara café y llena los dispensarios de jugo de frutas. Limpia pisos. Junta las órdenes de comida, prepara las órdenes de comida para que sean llevadas al comedor y / o carga las órdenes de comida de la cocina al comedor.

20. Resumen de deberes: Abastecedor de expendios en exteriores / Camarero

Transporta el inventario del área de almacenado a las carretas de ventas. Coteja todo el inventario entregado al equipo de servicios teatralizados "Cast". Transporta los platos sucios al área de lavado de trastes. Puede usar un tractor de remolque siguiendo todos los procedimientos correspondientes de vehículos y seguridad para transportar las carretas de ventas en exteriores de la zona visible a la parte trasera si está autorizado para hacerlo. Limpia los carros y el equipo. Barre y trapea pisos. Separa y quita la

basura y la coloca en los contenedores designados. Lava platos usando un lavadero de tres compartimentos. Limpia el equipo de cocina y practica los procedimientos de higiene adecuados. Se asegura de que el uso de sustancias químicas sea el adecuado y mantiene la temperatura en el lavadero. Completa la producción y los registros de descomposición de comida según se requiera.

21. Resumen de deberes: Coordinador de mantenimiento

Trabaja como enlace entre las instalaciones y las localidades que necesiten reparaciones cuando se asignen. Inspecciona las carretas de ventas y las instalaciones para determinar el mantenimiento que sea necesario y las reparaciones. Ingresas los órdenes de trabajo en el sistema "Maximo" y les da seguimiento a su proceso en las instalaciones.

22. Resumen de deberes: Capitán de banquetes

Revisa las Órdenes de Evento de Banquetes (BEO por sus siglas en inglés) para obtener la información detallada del evento y realiza una recapitulación diaria previa al evento con el personal de Banquetes. Coordina los tiempos de servicio de comida. Bajo la dirección de un gerente, despliega a los empleados para ejecutar la logística de servicios de comida y bebida durante la función de banquete según las normas establecidas. Responde a las solicitudes del cliente y del planificador de reuniones y trabaja en conjunción con otros departamentos según sea necesario. Cierra la operación de los eventos asignados. Completa el registro de tiempo del personal y de asistencias. Documenta la actividad del evento de banquete y cierra los cheques de banquete en el sistema de rastreo de registro de Servicio de Banquetería y Convenciones.

23. Resumen de deberes: Ayudante de banquetes

Pone mesas y bufetes; arregla los manteles, platos, cubiertos, vasos y copas y equipos. Completa el trabajo complementario asignado según sea necesario, tal como pulir los cubiertos, doblar/enrollar servilletas, llenar envases de condimentos poner todas las estaciones laterales y bufetes. Puede que dé la bienvenida a los visitantes, colecte boletos y controle el flujo de visitantes. Toma y entrega órdenes de comida y bebida de los visitantes en los banquetes del Parque, los desayunos, almuerzos, cenas y recepciones. Tiene un conocimiento integral del menú. Reabastece la comida y bocadillos durante el evento desde la parte visible frontal y /o el área trasera fuera de vista para dejar platos o la cocina. Mantiene todos los bufetes y la limpieza del evento y limpia y arregla previamente mesas y bufetes. Transporta las bandejas sucias de platos al área de camareros y lavaderos. Reabastece los suministros y el licor según sea necesario durante el servicio. Asiste al cantinero con el mantenimiento de limpieza del área del bar durante el servicio. Puede asistir al cliente con la colocación de materiales

de evento y/o con otros favores al cliente en la disposición del lugar o los asientos. Asiste con la limpieza después de una función, incluyendo con artículos varios que se quedan en el área del evento al concluir los eventos. Asiste con el desmantelamiento de los bares al final del servicio. Puede barrer, trapear y/o realizar limpieza general de áreas del evento, exceptuando la limpieza profunda de áreas de evento. No hará ningún desmantelamiento importante.

24. Resumen de deberes: Camarero de banquetes

Asiste al personal de cocina transportando todos los productos de comida y las cosas de comida hacia y desde el área del evento. Reúne todos los materiales necesarios y el equipo para las operaciones del evento. Separa y quita la basura y el cartón de la cocina o el área de preparación. Mantiene y opera los vehículos de Banquetes del Parque. Arregla la vajilla, los cubiertos, la cristalería y todos los utensilios de mesa para el evento en el área de despliegue y manteles designada. Consigue, monta y arregla las mesas y las sillas según la Orden de Evento de Banquete. Mantiene limpios y organizados todos los espacios de evento, las áreas de almacenado, los vestíbulos y las áreas de servicio. Maneja todas las preocupaciones de servicio de trascocina, asegurando que la vajilla, los cubiertos y la cristalería regresen al área apropiada de máquinas lava trastes. Completa los registros de abastecimiento y descomposición de comida según sea necesario. Cuenta, clasifica y organiza los manteles y otros suministros y aditamentos de banquetes (como mesas, sillas, etc.). El camarero de banquetes recibirá propinas durante un período de evento y será remunerado a la tarifa de camarero de banquetes con propinas, tal como se describe en la Sección 16: Empleados con pago de propina, obsequios, etc., Parte C sobre Banquetes de Parque, y en la Sección 35, H6. Cualquier hora trabajada fuera del período para el evento se pagará a la tarifa sin propina tal como se enuncia en la Sección 35, H6, sobre clasificación por hora y tabla de primas.

25. Resumen de deberes: Controlador de inventario

Cuenta y registra el inventario en las áreas de almacenado al empezar y al cerrar. Carga o coloca el abastecimiento de apertura para los carros expendedores. Mantiene una Hoja Maestra de Asuntos y documentación de entregas, así como las cuentas por todo el inventario que se entregue durante el día. Puede asistir al cambio en las carretas para facilitar un conteo exacto de inventario. Coteja las devoluciones y mantiene registros de descomposición de comida. Limpia, almacena y organiza tal como sea asignado, además de monitorear las temperaturas apropiadas.

D. Todos los empleados de todas las clasificaciones de empleo pueden estar obligados a limpiar y preparar las áreas de trabajo en sus respectivas localidades, según sea necesario, excepto por como específicamente se prohíba en cualquier otra parte de este Contrato.

E. Las clasificaciones de empleo adicionales pueden agregarse a este Contrato de mutuo consentimiento entre las partes abajo-firmantes.

SECCIÓN 26: CLÁUSULA DE SALVEDAD

Este Contrato constituye el acuerdo completo entre las partes abajo-firmantes, y el empleador no deberá estar obligado a negociar sobre ningún otro tema que no esté cubierto por este Contrato.

SECCIÓN 27: DELEGADO DE PLANTEL

a. La organización laboral deberá tener el derecho de designar delegado(s) sindical(es) de plantel. En ningún momento la cantidad total de delegados de plantel deberá exceder el uno por ciento (1%) de la cantidad total de empleados cubiertos por el Contrato Colectivo redondeada en descenso a cien (100) delegados de plantel: lo que sea menor. La Organización Local deberá notificar por escrito a la oficina de Relaciones Laborales del empleador para identificar el(los) delegado(s) de plantel designados. El(los) delegado(s) de plantel deberán tener el derecho de recibir quejas o diferencias e investigarlas pero no de crearlas y de discutir las y de asistir en el ajuste de ellas con el supervisor correspondiente. El empleador no discriminará a los delegados de plantel en el desempeño adecuado de sus deberes sindicales, siempre y cuando dichos deberes no interfieran injustificadamente con su trabajo normal ni con el trabajo de otros empleados. El delegado no deberá abandonar su estación de trabajo sin notificar primero a su supervisor correspondiente de su intención, de la razón y de dónde se le puede encontrar, así como del tiempo que calcula que estará fuera.

B. Cuando la queja o diferencia involucre a más de un empleado, debe ser presentada ante la gerencia por el delegado de plantel solo a nombre de los empleados implicados, a menos que se presente fuera de las horas normales de trabajo, o a menos que el jefe de la División involucrada dé permiso a otros empleados a asistir a dicha presentación.

C. El empleador acuerda que, al despedir a un empleado, proporcionará puntualmente aviso únicamente por vía electrónica a la organización sindical por escrito. El empleador notificará a la organización sindical en caso de que cese por recorte o despida a un delegado sindical con anticipación al despido si ello es posible.

D. Un empleado puede insistir en que esté presente un delegado de plantel durante la conferencia investigativa con el personal de supervisión.

E. El empleador brindará al representante sindical la oportunidad de estar presente en las orientaciones para el nuevo empleado de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo para efectos de distribuir materiales escritos de la organización sindical que deberán ser revisados por el empleador antes de su distribución. Al representante

sindical presente en la orientación del nuevo empleado se le dará la oportunidad después de la sesión de orientación de responder a las preguntas de los nuevos empleados sobre la afiliación al sindicato. Los representantes sindicales presentes en la orientación del empleado nuevo no deberán estar en tiempo pagado por el empleador.

F. Cualquier empleado que acepte un puesto de funcionario de la organización sindical que no sea un delegado sindical de plantel tal como lo establece este Contrato será despedido, pero tendrá derecho a regresar a su antiguo puesto sin pérdida de antigüedad si regresa a su anterior puesto de trabajo dentro de cincuenta y dos semanas (52) consecutivas registradas en la nómina salarial a partir de la fecha en que acepten dicho puesto de empleo con la unión sindical. Por ejemplo, si un empleado es despedido según se estipula en esta sección 27F y regresa a su antiguo puesto dentro de cincuenta y dos semanas (52) a partir de su fecha de despido, él o ella tendría derecho a ocupar su antiguo puesto y la antigüedad que tenía.

SECCIÓN 28: CONDICIONES VARIAS DE TRABAJO

A. Combinación de empleos: Excepto por como en adelante se establece aquí, cuando un empleado ocupe un puesto combinando dos o más clasificaciones en cualquier día dado, deberá ser remunerado a la tarifa de pago de la clasificación más alta trabajada en ese día, de la siguiente manera:

Si el empleado trabaja en la clasificación de pago más alto durante un máximo de una mitad de su turno programado, deberá recibir la tarifa más alta de pago por la mitad de su turno programado.

Si el empleado trabaja en la clasificación de pago más alto durante más de la mitad de su turno programado, deberá entonces recibir la tarifa más alta de pago por la totalidad de su turno programado.

Las reglas de esta Sección no deberán aplicarse a los empleados que pasen dos horas (2) o menos por día relevando a trabajadores de una clasificación de pago más alto por almuerzos y recesos.

Cuando sea trabajo de Banquetes de Parque con un período de evento, esta Sección no se aplicará a los empleados que trabajen una porción de su turno en un puesto con pago de propina.

B. Otros deberes: Cualquier empleado puede realizar los deberes de cualquier otro empleado que recibe una tarifa de pago más baja, siempre y cuando se le pague de acuerdo con su tarifa normal, a menos que el propio empleado renuncie a su derecho solicitando y habiendo sido aprobado para cambiarse de turno a una clasificación de pago más bajo, en cuyo momento a dicho empleado se le pagará la tarifa más baja de pago.

C. Empleados de relevo: Se considerará como empleado de relevo aquel que es empleado para relevar y hacer los deberes completos de un empleado permanente en su día libre o durante vacaciones. A dicho empleado de relevo deberá pagársele a la escala salarial tal como aquí se establece para la clasificación particular en la que él releva.

D. Asuntos varios:

1. La parte sindical de este Contrato acuerda cooperar plenamente con el empleador para ayudar al empleador a cumplir con sus obligaciones ambientales impuestas por el SCAQMD (So. Calif. Air Quality Management District) y acuerda tomar en cuenta la implementación de métodos sugeridos que permitirían al empleador cumplir con tales obligaciones.

2. El empleador puede implementar iniciativas de seguridad y bienestar y / o otros programas que contribuyan a la salud y el bienestar de los empleados. Si se le solicita, el empleador negociará en torno a los efectos de las condiciones de trabajo causados por dicha implementación, si los hay.

E. Estacionamiento de vehículos. En caso de que el empleador exija a los empleados estacionar sus vehículos en un estacionamiento designado donde el empleador provee un vehículo de transporte de enlace para los empleados desde su estacionamiento designado hasta su lugar de trabajo, los empleados no serán responsables por cualquier tardanza resultante de que el "vehículo de enlace" tenga una descompostura mecánica, mal funcionamiento o que deje de operar debido a la negligencia del chofer o por otras razones ajenas al control de los empleados después de haber abordado el vehículo de enlace.

SECCIÓN 29: FONDO DEL COMITÉ DE ACCIÓN POLÍTICA (PAC)

El empleador deberá deducir de los salarios y transmitir al Tesorero del Fondo de Campaña de Política "TIP" de la organización laboral la cantidad de contribuciones especificadas por cada período de nómina de pago salarial o por otro período designado que se haya trabajado por aquellos empleados que voluntariamente autorizan que se haga dicha contribución. Deberá hacerse al menos siete días (7) antes del siguiente período de pago programado, en el formulario proporcionado para tal efecto por el Fondo de Campaña Política "TIP". Estas transferencias deberán ocurrir a más tardar en el quinceavo día del siguiente mes, y deberán ir acompañadas de una lista que establezca por cada empleado contribuyente su nombre, dirección, ocupación, tarifa de deducción de la nómina salarial para contribución al Comité de Acción Política "PAC" o de deducción de otro período designado, y cantidad de la contribución. Las partes abajo-firmantes reconocen que los costos de administración del empleador para esta

deducción del PAC de la nómina salarial han sido tomados en cuenta por las mismas en su negociación de este Contrato y han sido incorporadas a las disposiciones de sueldos, salarios y coberturas de este Contrato. El empleador deberá enviar estas transferencias y esta lista al Fondo Político "TIP" designado por la organización laboral.

SECCIÓN 30: LICENCIA POR LUTO

- A. El empleado permanente que padezca la muerte de un miembro de su familia directa puede recibir tiempo libre con goce de sueldo para el tiempo necesario para hacer arreglos de servicio funeral, viajar al lugar y asistir al servicio.
- B. El difunto debe haber sido un cónyuge, una pareja de convivencia que cumpla las calificaciones, un hijo(a), un padre (biológico, adoptivo, padrastro o de crianza), un nieto(a), hijastro(a), hermano(a), abuelo(a) o suegro(a). Si existió entre el empleado y otro pariente distinto de los nombrados una relación o responsabilidad más cercana de lo común, se tomará en consideración para el pago de la cobertura de licencia por luto.
- C. Se podrá pagar licencia por luto hasta un máximo de cinco (5) días por cada defunción. El pago solamente está disponible para los turnos de trabajo programados que el individuo pierde debido a los arreglos del servicio funeral, el tiempo de viaje y la asistencia. El empleado deberá recibir la cantidad de pago que normalmente habría recibido por su turno normalmente programado, a su tarifa normal de pago por tiempo continuo, incluyendo cualquier prima de turno y pago como empleado en jefe. La relación del difunto y el lugar del servicio funerario deben ser anotados en la solicitud de pago de licencia por luto.
- D. No se podrán acumular las coberturas de licencia por luto ni podrá ningún empleado recibir pago en lugar de la licencia por luto no utilizada.

El empleado que está ausente por una licencia autorizada no tiene derecho a licencia por luto.

SECCIÓN 31: POLÍTICA DE ABUSO DE CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL

- A. El empleador y el sindicato reconocen que deben esforzarse para proporcionar operaciones seguras y eficientes para la protección y beneficio de la población en general, de sus clientes y de sus empleados. Como parte de su esfuerzo para lograr ese objetivo, se debe exigir que el trabajo sea desempeñado por empleados que no consuman drogas ilegales ni abusen del alcohol como se indica a continuación. En la aplicación de esta Política de Consumo de Drogas y Alcohol, el empleador y el sindicato invitan a los empleados que tengan un problema de abuso de sustancias a presentarse voluntariamente para buscar tratamiento médico, ya que es el objetivo de este procedimiento ofrecer a los empleados la oportunidad de buscar tratamiento para el abuso de sustancias, a fin de que se pueda evitar la necesidad que el empleador

aplique sanciones disciplinarias por consumo ilegal y mal uso de drogas y / o alcohol. No obstante este objetivo, el empleador se reserva el derecho de aplicar acciones disciplinarias a los empleados que violen esta política, en consonancia con las metas anteriormente declaradas. Para efectos de este Contrato, los términos "drogas" o "pruebas de drogas" deberán incluir tanto drogas como alcohol, según sea el caso.

B. Los empleados de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo estarán sujetos a pruebas de consumo de drogas en las siguientes circunstancias:

1. Se pueden requerir pruebas de drogas para los empleados cubiertos por el Contrato cuando haya una sospecha objetivamente justificada de que un empleado tiene en su sistema drogas mientras está en el trabajo. Para efectos de este Contrato, los términos "empleado" o "empleado cubierto por el Contrato" incluyen no solamente a personas empleadas en los puestos cubiertos por el Contrato Colectivo de Trabajo sino también a las personas que sean recontratadas a dichos puestos.

2. Pueden exigirse pruebas de drogas para los empleados de la unidad cubierta por el Contrato como parte de una investigación posterior a un percance en los siguientes casos:

a. Si el individuo (s) sujeto a la prueba está directamente relacionado con el percance.

b. Si el percance resultó en la muerte, en una lesión que requiera un tratamiento médico aparte de primeros auxilios básicos, o daños a la propiedad estimados mayores de \$2 mil 500.

c. Las pruebas asociadas a un percance se llevará a cabo tan pronto como sea posible, bajo las circunstancias.

3. En el caso de que cualquier agencia gubernamental debidamente preocupada por el Centro Turístico Disneyland Resort recomiende al empleador que los empleados en clasificaciones específicas tengan la obligación de pasar por certificación de empleo con exámenes físicos, incluyendo análisis de consumo de drogas como condición de empleo futuro, deberá dársele al sindicato aviso inmediatamente de dicho requisito o propuesta de requisito. Dicho análisis deberá ser conducido de conformidad con los procedimientos establecidos por el presente

Acuerdo y no deberá comenzar sino hasta que la organización laboral y el empleador hayan tenido una oportunidad razonable para discutir el impacto de la directiva del gobierno.

C. Ningún empleado se hará la prueba tal como la establece el párrafo B1 anterior, a menos que su conducta u otras circunstancias relacionadas proporcionen objetivamente una base justificada para creer que el empleado pudo haber ingerido drogas o alcohol y / o que está sufriendo una discapacidad de algún tipo mientras está

en el sitio de trabajo. (Una base justificada objetiva incluiría —aunque no exclusivamente— problemas para hablar, andar inestable, ojos vidriosos, pupilas dilatadas, olor a alcohol, y / o comportamiento errático.) Dicha observación será confirmada por otro miembro de la gerencia siempre que sea posible.

D. Cualquier empleado al que se le ordene hacerse la prueba tendrá derecho a solicitar la presencia de un representante sindical en las reuniones con la gerencia previas a la prueba. Siempre y cuando haya sido solicitada la presencia de un representante sindical, no se coleccionarán muestras hasta que el representante de la organización laboral pueda discutir el asunto con la gerencia y / o el empleado. La organización laboral está de acuerdo en que los procedimientos descritos en las secciones 3 y 4 no deberán operar de manera que impidan la recolección a tiempo de una muestra biológica. La negativa a proporcionar una muestra biológica ocasionará el despido inmediato y sin una oportunidad en una fecha posterior a reconsiderar / retractarse de la negativa.

E. Cualquier empleado que obtenga resultados negativos de cualquier prueba de consumo de drogas en virtud de este Contrato (que no sean las pruebas aleatorias como un seguimiento posterior a la rehabilitación) deberá ser remunerado por cualquier hora perdida a la tarifa salarial correspondiente. Las horas perdidas en tales circunstancias deberán ser tratadas como tiempo trabajado para efectos del derecho a recibir prima de horas extras.

F. La recolección de muestras para una prueba de consumo de drogas se deberá llevar a cabo de una manera compatible con la dignidad y la privacidad de los empleados. La recolección de la muestra se realizará en las instalaciones de los laboratorios certificados por el Departamento Federal de Salud y Servicios Humanos, en apego al Programa Nacional de Certificación de Laboratorios, designados por el empleador. No habrá registros sin ropa ni observación del sexo opuesto. En un caso usual, el empleador no vigilará la producción de la muestra, pero el sindicato está de acuerdo en que la producción de la muestra puede seguirse de cerca en los casos en que el empleador tenga una razón objetiva para creer que el empleado puede tratar de contaminar una muestra de análisis.

G. Las muestras de análisis deberán ser enviadas solamente a los laboratorios certificados por una agencia federal o estatal correspondiente. Si surge una disputa sobre la selección de laboratorios para prueba de drogas, dicha disputa deberá estar sujeta al Procedimiento de Quejas y Arbitraje. El sindicato acuerda que, a fin de comenzar el programa, son instalaciones aceptables el módulo de análisis de drogas móvil (CDT) en el sitio de trabajo o el hospital St. Joseph, pero se reserva el derecho de retener su aprobación de que se haga con los módulos móviles o en el hospital St. Joseph dando el aviso adecuado si se da el caso de que su situación como laboratorios

certificados cambie en el futuro. A solicitud previa, el(los) laboratorio(s) seleccionado(s) debe(n) identificar, las drogas por cuyo consumo se está haciendo el análisis, los métodos utilizados, los fabricantes del análisis, los límites analíticos y niveles utilizados, los métodos para reportar los resultados y los procedimientos de cadena de custodia usados para producir resultados forénsicamente aceptables. Para estar calificado conforme a lo que estipula esta Sección, el laboratorio debe participar en un programa de pruebas de "ciego dominio" donde se analizan muestras enviadas por una parte independiente. El(los) laboratorio(s) seleccionado pondrá los resultados a disposición de un representante autorizado del empleador y del empleado afectado. A solicitud del empleado, el gerente de Relaciones Laborales informará de los resultados del análisis al agente de asuntos sindicales. Todas las muestras deben ser analizadas dos veces. El primer análisis puede ser un análisis de prueba, pero los resultados positivos pueden confirmarse por la Gas Chromatography/Mass Spectrometry (GC/MS) o por un método científico de confirmación equivalente aceptado. Todos los análisis que den resultados finales positivos serán revisados por un toxicólogo o un doctor antes de ser entregados y solamente los resultados confirmados serán reportados al empleador.

H. Los umbrales de resultados positivos estándar de análisis de consumo de droga y de una confirmación GC/MS deberán ser los mismos que indica el Departamento Federal de Programas de Análisis de Consumo de Drogas y Alcohol en el Lugar de Trabajo en Transportes, y pueden ser modificados cada vez que el Departamento de Salud y Servicios Humanos, en apego al Programa Nacional de Certificación de Laboratorios, los cambie cuando los avances tecnológicos u otras consideraciones recomienden la identificación de estas sustancias en otras concentraciones.

DROGAS

Mariguana

Cocaína

Anfetaminas

Opiáceos

Fenciclidina

En caso de que el empleador elija utilizar otras formas de análisis distintas de las del EMIT o de la Confirmación GC/MS, el empleador dará al sindicato aviso por escrito sobre la metodología de análisis empleada y los niveles de umbrales empleados. Los umbrales positivos para cualquier otra metodología de análisis serán revisados por el sindicato antes de que se apliquen. Cualquier disputa sobre la aceptabilidad de dicha metodología alternativa o del umbral positivo de análisis a ser aplicado deberá resolverse a través de los Procedimientos de Quejas y Arbitraje.

I. El laboratorio deberá conservar una muestra alícuota suficiente como para permitir pruebas de confirmación independiente por parte del sindicato y para dar seguimiento de nuevas pruebas a petición del sindicato o del empleador. El laboratorio debe tratar de notificar al empleador y al sindicato de los resultados positivos de la prueba dentro de dos (2) días laborales después de la recepción de la muestra. El sindicato o el empleado pueden solicitar una nueva prueba dentro de tres (3) días hábiles a partir de la notificación del resultado positivo de la prueba. Adicionalmente, o como alternativa, el sindicato puede hacer que la muestra se analice en un laboratorio certificado de su elección. En caso de cualquier resultado de la prueba sea negativo, el empleador y el sindicato pueden seleccionar conjuntamente a un tercer laboratorio certificado que compruebe la muestra. El empleador tomará en cuenta los resultados de las diferentes pruebas para determinar la acción disciplinaria correspondiente.

J. Los análisis iniciales y los nuevos análisis de reconfirmación solicitados por el empleador serán pagados por el empleador, los costos de análisis nuevos para la comparación se dividirán entre el empleado y el empleador. En el caso de la prueba mandada a hacer por el empleador demuestre ser un falso resultado positivo, el empleado deberá ser reembolsado por el costo de los procedimientos de análisis pagados por el empleado.

K. El laboratorio de pruebas de drogas y las instalaciones de recolección de muestras debe establecer y mantener una cadena aceptable de custodia forense.

L. Cuando se requiera, los análisis de alcohol se llevarán a cabo utilizando muestras de aliento, aunque pueden requerirse los análisis de sangre en circunstancias excepcionales. Las muestras de sangre se tomarán en un centro médico adecuado. Cuando los empleados estén obligados de conformidad con esta política a presentar pruebas de análisis de alcohol, el centro médico y de laboratorio usarán los mismos procedimientos de cadena de custodia o equivalentes y ejercerán el mismo nivel o equivalente de cuidado profesional y de normas científicamente aceptadas y procedimientos en la recolección y análisis de pruebas para la presencia de alcohol, como con muestras de orina para la presencia de drogas. Para los propósitos de esta política, si una prueba revela la presencia de alcohol a un nivel de 0.08 % o más en peso, se supondrá que el empleado ha violado esta política. Si la prueba revela la presencia de alcohol superior a 0.05 % en peso, pero inferior al 0.08 %, no se supondrá automáticamente que esta política ha sido violada. Se tomarán en cuenta los resultados de la prueba junto con toda la demás información pertinente (por ejemplo, la conducta del empleado, el habla, el rendimiento, etc.) para determinar si el empleado está violando esta política. Si un análisis revela la presencia de alcohol de menos de 0.05 % en peso, se supondrá que el empleado no está bajo el efecto del alcohol en violación de esta política.

M. El laboratorio deberá comunicar los resultados de las pruebas a Servicios de Salud o a Relaciones Laborales. El empleador será responsable de mantener la confidencialidad de los registros de los análisis y los resultados de las pruebas se comunicarán a la gerencia del sitio empleo estrictamente sobre la base de "lo que es necesario saber". Los registros de los análisis de consumo de drogas a los empleados no serán divulgados fuera del departamento de Servicios de Salud, a menos que sea requerido por una acción administrativa iniciada por el empleado o la organización laboral. El empleado deberá tener derecho a recibir una notificación por escrito de los resultados positivos de la prueba de drogas. El sindicato recibirá copias de tales informes cuando sea autorizado por el empleado afectado.

N. Exclusivamente cuando se haga necesario imponer sanciones disciplinarias por conducta relacionada con el consumo de drogas o el rendimiento en el trabajo, la aplicación de la sanción se juzgará según la norma contractual de causa justificada y estará sujeta al procedimiento de quejas y arbitraje. Salvo en la medida en que el empleado(s) niegue su consentimiento respecto a determinados documentos personales sobre él, el empleador se compromete a dotar al sindicato con cualquier documento o dato que el sindicato necesite justificadamente para tramitar una queja y / o arbitraje. Al establecer esta política de drogas, ni el empleador ni el sindicato renuncian a ningún derecho legal. Las partes están de acuerdo en que esta política de drogas no afectará adversamente los derechos de los empleados conforme a la ley estatal o federal en relación con las pruebas de drogas.

O. El empleador reconoce que los empleados tienen el derecho a la intimidad y que cualquier acción adversa tomada en contra de un empleado por su conducta fuera de servicio deberá tomar en cuenta el derecho a la intimidad, el impacto de la conducta del empleado en su desempeño en el trabajo y la imagen y reputación del empleador. Cualquier acción disciplinaria por tal conducta relacionada con las drogas estará sujeta al Procedimiento de Quejas con respecto a cualquier presunta conducta fuera de servicio relacionada con drogas. El empleador tratará de equilibrar el derecho del empleado a la privacidad en su tiempo fuera de servicio con otras preocupaciones legítimas relacionadas con el trabajo sopesando la adecuación contractual de la medida disciplinaria.

P. Después de las circunstancias previstas en los incisos anteriores "B.1" y "B.2", y en el Inciso "Q" a continuación, los análisis de drogas hechos al azar a los empleados sólo se permitirán como seguimiento de la rehabilitación o después que la acción disciplinaria se haya impuesto. Este tipo de análisis de drogas al azar (no más de una vez (1) cada trimestre) se permitirá por un período de tiempo razonable después de la rehabilitación o la acción disciplinaria se haya impuesto, pero durante no más de un (1) año.

Q. Cualquier empleado que voluntariamente se presente a informar su consumo y/o admita su consumo de drogas no estará sujeto a medidas disciplinarias, sino que se le recomendará para el Programa de Asistencia al Empleado del empleador (el EAP, por sus siglas en inglés) para su rehabilitación. Dicho empleado deberá ser colocado en un permiso de ausencia [no exceder los límites de tiempo que se indica en la Sección 18 sobre permisos de ausencia] hasta que se complete su programa de rehabilitación o hasta que presente documentación médica comprobando que su presencia en el trabajo no pondrá en peligro su propia salud y seguridad, ni la salud y seguridad de otros.

SECCIÓN 32: SEMANA DE TRABAJO DE CUATRO DÍAS (4) DE DIEZ HORAS (10) CADA DÍA

A. El empleador deberá tener el derecho de establecer una semana laboral de cuatro días (4) de diez horas (10) en todos y cada uno de sus departamentos y/o localidades, según lo determine el empleador.

B. El empleador deberá dar a los empleados asignados a una semana de trabajo de cuatro (4) días de diez (10) horas un aviso con cinco (5) días de anticipación sobre tal asignación. Los cinco (5) días de anticipación para el aviso deberán incluir el día en que se da el aviso.

C. Al asignar a los empleados a semanas laborales de cuatro (4) días de diez (10) horas cada día, el empleador seleccionará a los empleados —incluyendo voluntarios— para tal asignación, utilizando los principios de antigüedad cuando sus aptitudes y capacidades sean relativamente iguales.

D. Todos los empleados asignados a semanas laborales de cuatro (4) días de diez (10) horas cada día deberán tener programados tres días libres (3) en la semana laboral, y por lo menos dos de ellos (2) serán días libres consecutivos. El empleador hará todo esfuerzo por programar tres (3) días libres consecutivos en la semana de trabajo, siempre que sea posible. Pero el horario final deberá ser a criterio del empleador.

E. Todo el tiempo trabajado más de diez horas (10) en cualquier día (1) de cualquier semana de trabajo (1) de cuarenta horas (40) deberá pagarse a la tarifa de una y media veces ($1 + \frac{1}{2}$) la tarifa normal de pago del empleado, incluyendo cualquier tarifa de prima aplicable.

Todo el trabajo hecho más de 12 horas en cualquier día (1) deberá remunerarse a la tarifa del doble (2) del pago normal del empleado, incluyendo cualquier tarifa de prima aplicable.

F. 1. Cuando caiga un día festivo en un día de trabajo normalmente programado para un empleado acreditado para día festivo (tal como lo define la Sección

14), y el empleado no está obligado a trabajar ese día y su semana laboral normalmente programada consiste en cuatro días (4) de diez horas (10), deberá recibir como prima de día feriado el pago de diez horas (10) a su tarifa normal de pago incluyendo cualquier prima de turno y/o pago como empleado en jefe por ese día. Además, deberá considerarse como un día de diez (10) horas trabajadas para efectos de calcular el pago de horas extras en esa semana laboral.

2. Cuando caiga un día festivo en un día de trabajo normalmente programado para un empleado acreditado para día festivo (tal como lo define la Sección 14), y el empleado trabaja ese día, deberá pagársele el doble (2) de su tarifa normal de pago si es un empleado permanente de tiempo completo, por todas las horas trabajadas en ese día.

3. Cuando un día feriado caiga en el día normal de descanso para un empleado acreditado para día festivo (tal como lo define la Sección 14), y el empleado no trabaja ese día, deberá pagársele una prima de ocho (8) horas de pago como día festivo a su tarifa normal, incluyendo cualquier prima de turno y/o pago como empleado en jefe

4. En caso de que caiga un día feriado el día libre normal de un empleado acreditado para día feriado (tal como lo define la Sección 14), y el empleado es obligado a trabajar, deberá pagársele el doble (2) de su tarifa de pago por todas las horas trabajadas.

SECCIÓN 33: PROGRAMA DE APRENDIZAJE CULINARIO

Por medio del presente, el empleador y el sindicato acuerdan establecer un Programa de Aprendizaje Culinario tal como a continuación se establece. Las partes deberán trabajar con la Asociación de Chefs de Orange Empire o con cualquier otro programa de aprendizaje culinario aprobado por el Instituto de Educación de la Federación Culinaria Americana, tal como sea mutuamente acordado entre el empleador y el sindicato. Los requisitos establecidos a continuación deberán constituir el acuerdo completo entre las partes y el empleador no deberá estar obligado a firmar ningún otro acuerdo o contrato para estar legalmente obligado por otros contratos o requisitos que no estén establecidos en esta parte o en cualquier otra parte de este Contrato Colectivo de Trabajo.

A. Admisibilidad: A fin de ser admisible, el empleado debe cumplir los requisitos del Instituto de Educación de la Federación Culinaria Americana y tener seis (6) meses de servicio con el empleador como empleado permanente.

B. Clasificación de empleo: Los empleados seleccionados para participar como aprendices serán clasificados temporalmente como "aprendiz culinario". Dichos

empleados deberán retener cualquier antigüedad que tengan en su anterior clasificación de empleo si regresan a su anterior clasificación.

C. Selección: El solicitante será tomado en consideración en cualquier momento durante el año y su selección deberá estar basada en aptitudes, capacidades y calificaciones tal como lo determine el empleador. En los casos en los que, tal como lo determine el empleador, la aptitud, la capacidad y las calificaciones sean relativamente iguales entre los solicitantes, deberá prevalecer el tiempo de servicio continuo como empleado culinario permanente.

D. Reembolso: Los empleados seleccionados deberán pagar todas y cada una de las cuotas asociadas con el Programa, pero dichos empleados tendrán derecho a reembolso tal como se describe en el Programa de Reembolso Educativo del Empleador.

E. Programación de horarios: A los aprendices deberán programárseles los horarios de acuerdo con los lineamientos del plan de estudios del Programa, pero ningún otro empleado deberá sufrir una reducción de horas para poder acomodar a los aprendices.

Adicionalmente, el empleador puede discontinuar la cantidad de aprendices del Programa en cualquier momento por razones económicas. En caso de que se apliquen despidos por recorte, deberá regir la antigüedad del aprendiz. En lugar de despido por recorte de personal, un aprendiz podría regresar a su anterior clasificación sin ninguna pérdida de antigüedad.

F. Utilización variada del Parque y el Hotel: A fin de perfeccionar la exposición y el entrenamiento, los aprendices de Disneyland pueden trabajar y ser expuestos en diferentes áreas utilizadas en los hoteles del Centro Turístico Disneyland Resort y viceversa. Cualquier empleado continuará estando cubierto por los términos y condiciones de su respectivo Contrato Colectivo de Trabajo.

G. Tabla de incentivos: Los aprendices no deberán sufrir ninguna reducción en su salario por hora al ingresar en el programa. Los aprendices deberán recibir un aumento por hora de cincuenta centavos (\$0.50) al completar exitosamente cada nivel hasta que terminen el Programa. Si un aprendiz discontinúa su participación en el Programa, deberá regresar a su tarifa salarial correspondiente en su anterior clasificación de empleo.

H. Período a prueba: Tanto el aprendiz como Disneyland pueden dar por terminada la participación del aprendiz en el Programa durante las primeras cuatrocientas ochenta horas (480) de participación en el aprendizaje, sin o con causa justificada. Después de terminar el período a prueba, el aprendiz puede ser despedido del programa con causa justificada y el debido aviso al aprendiz, y con una oportunidad razonable de tomar una acción correctiva. En caso de ser despedido del Programa, el empleado deberá regresar

a su anterior clasificación de empleo. Los aprendices permanecen sujetos a todas las políticas patronales durante su aprendizaje.

I. Fin de la participación en el Programa: El aprendiz que voluntariamente renuncie al trabajo con el empleador dentro de un año posterior a haber completado el Programa debe reembolsarle al empleador el reembolso que había recibido por cualquier curso que pagó el empleador. Sin embargo, si el empleador no ofrece ningún puesto de asistente de chef o de chef, no se requiere ningún reembolso.

SECCIÓN 34: SUBCONTRATACIÓN

A. Durante la vigencia de este Contrato, el empleador acuerda que no subcontratará por fuera trabajo con el propósito de evadir sus obligaciones estipuladas en este Contrato. Sin embargo, queda entendido y acordado que el empleador deberá tener el derecho de subcontratar trabajo por fuera en los siguientes casos:

1. Cuando se requiera que dicho trabajo sea subcontratado a fin de mantener una garantía legítima del fabricante.
2. O bien, cuando la subcontratación del trabajo no ocasione el despido definitivo o el despido temporal por recorte de personal ni que no se recontrate después de despido temporal de cualquier empleado permanente calificado y clasificado para hacer el trabajo.
3. O bien, cuando los empleados del empleador no tengan las aptitudes o calificaciones o el empleador no posea el equipo requerido para llevar a cabo el trabajo.
4. O bien, cuando debido al tamaño o la complejidad o el tiempo para terminar no sea práctico o no sea económico hacer el trabajo con el equipo y el personal del empleador.

B. No obstante lo contenido en cualquier otra parte de esta Sección 34, el empleador puede subcontratar por fuera una porción de sus operaciones del Disneyland Park temporalmente o permanentemente siempre y cuando el 90% de sus operaciones, de sus funciones y de sus instalaciones sujetas a este Contrato estén dotadas de personal y operadas de conformidad con los términos de este Contrato.

C. Queda entendido y acordado que el empleador deberá tener el derecho de subcontratar o utilizar por fuera trabajo que se realice en Disney's California Adventure y en Downtown Disney. El empleador discutirá con el sindicato el impacto de dicha decisión antes de emprender dicha subcontratación o uso externo de trabajo.

SECCIÓN 35: PRIMAS DE CLASIFICACIÓN POR HORA Y TABLA DE TARIFAS

A. El empleado que tenga asignada la responsabilidad de dirigir directamente a otros empleados deberá ser remunerado con la siguiente prima de trabajo como empleado en jefe ("lead", en inglés):

1. Un dólar con cincuenta centavos por hora (\$1.50) de prima por encima de la tarifa de pago normal que individualmente tenga asignada el empleado según su situación laboral. Si a un empleado se le asigna ser empleado en jefe ("Lead") en una clasificación de empleo más alta, se le pagará un dólar con cincuenta centavos por hora (\$1.50) de prima por encima de la tarifa de pago aplicable en la misma columna de clasificación salarial.

Con vigencia a partir de los 120 días después de la ratificación del Contrato, la prima del empleado en jefe deberá ser de un dólar con setenta y cinco centavos por hora (\$1.75), además de su tarifa base de pago según su situación laboral individual. Si un empleado es asignado como empleado en jefe en una clasificación de empleo más alta, se le pagará un dólar con setenta y cinco centavos por hora (\$1.75), por encima de la tarifa salarial aplicable en la clasificación correspondiente.

Con vigencia a partir del 1º de septiembre de 2021, la prima para el empleado en jefe ("lead") deberá ser de dos dólares por hora (\$2.00), además de su tarifa base de pago en su situación laboral individual. Si un empleado es asignado como empleado en jefe en una clasificación de empleo más alta, se le pagarán dos dólares por hora (\$2.00), por encima de la tarifa salarial aplicable en la clasificación correspondiente.

Los empleados en jefe ("leads") no son supervisores ni gerentes; no tienen ninguna autoridad para tomar decisiones de personal, tales como contratar, despedir, transferir, ascender de puesto o tomar medidas disciplinarias.

2. Los empleados a los que se les asigne como empleados en jefe generales (General Leads) deberán recibir por hora dos dólares (\$2.00) por encima de la más alta clasificación.

3. Los empleados deberán recibir primas como empleados en jefe solamente si son de hecho asignados por el empleador para desempeñar deberes de empleados en jefe ("Lead"). Se define como coordinador general (General Lead) al empleado en jefe asignado a deberes que incluyen estar a cargo de uno o más empleados en jefe de trabajos.

B. Los empleados seleccionados y asignados por el empleador para actuar como entrenadores deberán recibir una prima de un dólar con cincuenta centavos (\$1.50) por hora por encima de su pago según su situación laboral, y deberá pagarse en incrementos de una (1) hora. Si a un empleado se le asigna entrenar en una

clasificación de empleo más alta se le pagará un dólar con cincuenta centavos (\$1.50) por hora encima de la tarifa salarial aplicable en la misma columna de tarifa salarial. Los empleados asignados como entrenadores que estén recibiendo una prima como empleado en jefe de trabajo, de prima como apoyo al empleado jefe o la tarifa de pago del programador, no deberán tener derecho al mismo tiempo para la prima como entrenador. Asimismo, los empleados en jefe que estén coordinando a entrenadores tampoco deberán recibir la prima de entrenador además de la prima de empleado en jefe de trabajo.

C. Los empleados asignados como "programadores de horarios" deberán recibir la tarifa de pago descrita en la Tabla de Tarifas de Clasificación por Hora. Los empleados deberán recibir la tarifa como programadores de horarios solamente si de hecho fueron asignados por el empleador para realizar deberes de programador de horarios y si recibieron entrenamiento para desempeñar las responsabilidades plenamente. La asignación de programador no será elegible para recibir la prima del coordinador general de empleados jefes ni del empleado en jefe de trabajo ni del apoyo del empleado en jefe ni del entrenador.

D. Los empleados asignados para realizar otros deberes y responsabilidades considerables que estén por encima y más allá de los asignados a los empleados que trabajan en la(s) misma(s) localidad, pero que no incluyan a responsabilidad de dirigir directamente a otros empleados, deberán recibir una prima como "apoyos", de un dólar con cincuenta centavos (\$1.50) por hora por encima de su tarifa de pago, que se pagarán en incrementos de una (1) hora. Los empleados deberán recibir la prima como apoyo del empleado en jefe solamente si de hecho fueron asignados por el empleador para desempeñar deberes de apoyo al empleado en jefe.

E. Los empleados que se estén capacitando como empleados en jefes, de trabajo, apoyos de empleados en jefes, etc. (cualquier puesto que reciba una prima por tener responsabilidades adicionales) no deberán tener derecho de recibir la prima en cuestión sino hasta cuando sean asignados a realizar dichas responsabilidades en pleno.

F. Los empleados que trabajen en la clasificación de "Recibidor" deberán quedar exentos de las disposiciones y limitaciones de la Sección 28 A sobre "Combinación de empleos", y dichos empleados deberán recibir pago a la tarifa de recibidor por todas las horas trabajadas en cualquier día, a pesar de que sólo una porción de dichas horas haya sido trabajada en la clasificación de "Recibidor".

G. Los empleados seleccionados y encargados de "Bebidas de especialidad en servicio rápido de restaurantes (QSR)" dentro de las localidades de Disneyland y / o Disney California Adventure, los cuales sirven bebidas especiales de Starbucks, deberán recibir una prima de un dólar (\$1.00) por cada hora trabajada en esa asignación, luego de completar toda la capacitación requerida. Esta prima será adicional (se puede

acumular) a una prima de empleado en jefe ("lead") o de entrenador, si el caso es aplicable. Ningún empleado que se desempeñe en la asignación de "Bebidas de especialidad en servicio rápido de restaurantes" recibirá más de dos (2) primas en un momento dado, excluidas las primas de turno pagadas de acuerdo con la Sección 11, sobre Día de trabajo y semana de trabajo.

H. Tarifas salariales

Tarifa mínima de empleados actuales sin pago de propina: \$16.45	Tarifa mínima para empleados sin propina, vigente desde el 1-sept-2023: \$21.25
--	---

1. Aumentos salariales a trabajadores sin propinas*

Con vigencia desde el 1-sept-2023 al 31-agos-2024*

- Las tarifas para los empleados que no reciben propina aumentan a un mínimo de \$21.25 por hora, con sus diferenciales reflejados en la Tabla de Tarifas por Hora según la Clasificación.
- Todos los empleados actuales permanentes que no reciben propina recibirán un aumento individual del 4%, o \$1.00, o el equivalente que los suba al salario mínimo: lo que sea que resulte mayor.

Con vigencia desde el 1-sept-2024 al 31-agos-2025 *

- Las tarifas para los empleados que no reciben propina aumentan a un mínimo de \$23.00 por hora, con sus diferenciales reflejados en la Tabla de Tarifas por Hora según la Clasificación.
- Todos los empleados actuales permanentes que no reciben propina recibirán un aumento individual del 4%, o \$1.00, o el equivalente que los suba al salario mínimo: lo que sea que resulte mayor.

Con vigencia desde el 1-sept-2025 al 31-agos-2026*

- Las tarifas para los empleados que no reciben propina aumentan a un mínimo de \$24.00 por hora, con sus diferenciales reflejados en la Tabla de Tarifas por Hora según la Clasificación.
- Todos los empleados actuales permanentes que no reciben propina recibirán un aumento individual del 4%, o \$1.00, o el equivalente que los suba al salario mínimo: lo que sea que resulte mayor.

Con vigencia desde el 1-sept-2026 al 31-agos-2027*

- Las tarifas para los empleados que no reciben propina aumentan a un mínimo de \$25.00 por hora, con sus diferenciales reflejados en la Tabla de Tarifas por Hora según la Clasificación.
- Todos los empleados actuales permanentes que no reciben propina recibirán un aumento individual del 4%, o \$1.00, o el equivalente que los suba al salario mínimo: lo que sea que resulte mayor.

Con vigencia desde el 1-sept-2027 al 31-agos-2028*

- Las tarifas para los empleados que no reciben propina aumentan a un mínimo de \$26.00 por hora, con sus diferenciales reflejados en la Tabla de Tarifas por Hora según la Clasificación.
- Todos los empleados actuales permanentes que no reciben propina recibirán un aumento individual del 4%, o \$1.00, o el equivalente que los suba al salario mínimo: lo que sea que resulte mayor.

*No debe exceder la tarifa máxima establecida para la clasificación. Si el aumento llevara a un empleado por encima de la tarifa máxima, cualquier restante del aumento que rebase la tarifa máxima se le pagará tomando el saldo del aumento arriba descrito y multiplicándolo por 2080 horas para los empleados permanentes de tiempo completo, y multiplicando por 1040 horas para los empleados permanentes casuales.

2. Empleados con pago de propina

Los empleados con pago de propina solamente recibirán pago a la tarifa base inicial descrita en la tabla de tarifa salarial. Los empleados con pago de propina están excluidos de las tarifas de salarios descritas en la sección H, inciso "1" anterior.

3. La tarifa de ayuda de meseros y de la ayuda de banquete actualmente es el salario mínimo y se ajustará con base en cualquier cambio futuro en el estado de California o a la Ley Federal del Salario Mínimo.
 4. En caso de que ningún candidato calificado sea identificado para su elección durante el período de anuncio, un empleado nuevo o transferido puede tener derecho a salarios que excedan la tarifa de pago base inicial.
 5. El empleador, a su exclusivo criterio, puede aumentar las tarifas base iniciales en cualquier momento durante la vigencia del Contrato.
 6. La Tabla de Tarifas por Hora según Clasificación queda adjunta a este Contrato.
- I. Al vencimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, la obligación de la empresa de proporcionar aumentos salariales de cualquier tipo terminará.
 - J. El empleador puede continuar o discontinuar y / o implementar las iniciativas de contratación y / o retención a criterio del empleador.

PÁGINA DE FIRMAS

EN CONSECUENCIA, las partes abajo firmantes han firmado este Contrato en este día 9 de noviembre de 2023.

DISNEYLAND RESORT,
UNA DIVISIÓN DE WALT DISNEY PARKS &
RESORTS, U.S. INC

SINDICATO LOCAL NÚM. 50 DE
WORKERS UNITED

(FIRMAS)

Christie Sutherland 9-nov-2023
Director de Relaciones Laborales
Disneyland Resort

(FIRMAS)

Ángel Esparza 9-nov-2023
Presidente
Workers United, Sindicato Local 50

Tabla de tarifas por hora según la clasificación

Clasificaciones sin propina Título de clasificación	Actual		Vigente desde 1-sept-2023		Vigente desde 1-sept-2024		Vigente desde 1-sept-2025		Vigente desde 1-sept-2026		Vigente desde 1-sept-2027	
	Inicial	Máx.	Inicial	Máx.	Inicial	Máx.	Inicial	Máx.	Inicial	Máx.	Inicial	Máx.
Chef de área	\$24.50	\$33.00	\$29.50	\$34.32	\$31.00	\$35.70	\$32.00	\$37.13	\$33.00	\$38.62	\$34.00	\$40.17
Cantinerero	\$16.70	\$19.21	\$21.25	\$21.25	\$23.00	\$23.00	\$24.00	\$24.00	\$25.00	\$25.00	\$26.00	\$26.00
Pastelero de la marca Boudin	\$19.60	\$27.40	\$26.00	\$28.50	\$27.50	\$29.64	\$28.50	\$30.83	\$29.50	\$32.07	\$30.50	\$33.36
Mozo	\$16.45	\$18.92	\$21.25	\$21.25	\$23.00	\$23.00	\$24.00	\$24.00	\$25.00	\$25.00	\$26.00	\$26.00
Chef	\$23.50	\$32.75	\$28.50	\$34.06	\$30.00	\$35.43	\$31.00	\$36.85	\$32.00	\$38.33	\$33.00	\$39.87
Ayudante en Club 33	\$16.45	\$18.92	\$21.25	\$21.25	\$23.00	\$23.00	\$24.00	\$24.00	\$25.00	\$25.00	\$26.00	\$26.00
Aprendiz culinario	\$19.60	\$27.40	\$26.00	\$28.50	\$27.50	\$29.64	\$28.50	\$30.83	\$29.50	\$32.07	\$30.50	\$33.36
Encargado culinario	\$16.45	\$18.92	\$21.25	\$21.25	\$23.00	\$23.00	\$24.00	\$24.00	\$25.00	\$25.00	\$26.00	\$26.00
Cocinero de cenas	\$19.60	\$27.40	\$26.00	\$28.50	\$27.50	\$29.64	\$28.50	\$30.83	\$29.50	\$32.07	\$30.50	\$33.36
Capitán de puerta	\$16.45	\$18.92	\$21.25	\$21.25	\$23.00	\$23.00	\$24.00	\$24.00	\$25.00	\$25.00	\$26.00	\$26.00
Preparador general de alimentos	\$17.65	\$21.40	\$23.50	\$24.44	\$25.00	\$26.00	\$26.00	\$27.04	\$27.00	\$28.13	\$28.00	\$29.26
Cocinero de pedidos y parrilla	\$18.75	\$24.40	\$25.00	\$26.00	\$26.50	\$27.56	\$27.50	\$28.67	\$28.50	\$29.82	\$29.50	\$31.02
Camarero (Houseman)	\$16.45	\$18.92	\$21.90	\$22.78	\$23.65	\$24.60	\$24.65	\$25.64	\$25.65	\$26.68	\$26.65	\$27.75
Controlador de inventario	\$16.95	\$19.50	\$22.25	\$23.14	\$24.00	\$24.96	\$25.00	\$26.00	\$26.00	\$27.04	\$27.00	\$28.13
Coordinador de mantenimiento	\$17.95	\$21.66	\$23.50	\$24.44	\$25.00	\$26.00	\$26.00	\$27.04	\$27.00	\$28.13	\$28.00	\$29.26
Abastecedor de expendios en exteriores (ODV) / Camarero	\$16.70	\$19.21	\$21.90	\$22.78	\$23.65	\$24.60	\$24.65	\$25.64	\$25.65	\$26.68	\$26.65	\$27.75
Chef de repostería y panadero en jefe	\$20.10	\$27.53	\$27.00	\$28.64	\$28.50	\$29.79	\$29.5	\$30.99	\$30.50	\$32.23	\$31.50	\$33.52
Cocinero de repostería y panadero	\$17.80	\$22.55	\$24.20	\$25.10	\$25.70	\$26.73	\$26.70	\$27.80	\$27.70	\$28.92	\$28.70	\$30.08
Recibidor	\$18.50	\$25.19	\$25.00	\$26.20	\$26.50	\$27.56	\$27.50	\$28.67	\$28.50	\$29.82	\$29.50	\$31.02
Asistente de recibidor	\$16.70	\$19.21	\$21.90	\$22.78	\$23.65	\$24.60	\$24.65	\$25.64	\$25.65	\$26.68	\$26.65	\$27.75
Programador de horarios**	\$19.25	---	\$23.50	---	\$25.00	---	\$26.00	---	\$27.00	---	\$28.00	---
Demi-chef en restaurante exclusivo (Signature)	\$21.85	\$27.80	\$28.00	\$29.12	\$29.50	\$30.68	\$30.50	\$31.91	\$31.50	\$33.19	\$32.50	\$34.52
Camarero	\$16.45	\$18.92	\$21.90	\$22.78	\$23.65	\$24.60	\$24.65	\$25.64	\$25.65	\$26.68	\$26.65	\$27.75

Tarifa de cobertura con propina*	\$16.45	\$18.92	\$21.25	\$21.25	\$23.00	\$23.00	\$24.00	\$24.00	\$25.00	\$25.00	\$26.00	\$26.00
Vendedor	\$16.45	\$18.92	\$21.25	\$21.25	\$23.00	\$23.00	\$24.00	\$24.00	\$25.00	\$25.00	\$26.00	\$26.00

Clasificaciones con pago de propina

Título de la clasificación	Actual	A la ratificación	Con vigencia desde el 1-ene-2024	Con vigencia desde el 1-ene-25	Con vigencia desde el 1-ene-26	Con vigencia desde el 1-ene-27
Cantinero	\$16.45	\$18.50	\$19.00	\$19.50	\$20.00	\$20.50
Capitán de banquetes	\$15.50	\$15.50	Salario mínimo	Salario mínimo	Salario mínimo	Salario mínimo
Ayudante de banquetes	\$15.50	\$15.50	Salario mínimo	Salario mínimo	Salario mínimo	Salario mínimo
Camarero de banquetes	\$15.50	\$15.50	Salario mínimo	Salario mínimo	Salario mínimo	Salario mínimo
Ayuda de mozo*	\$15.50	\$15.50	Salario mínimo	Salario mínimo	Salario mínimo	Salario mínimo
Ayuda de mesero*	\$15.50	\$15.50	Salario mínimo	Salario mínimo	Salario mínimo	Salario mínimo

Nota: Los empleados casuales-temporales recibirán la tarifa mínima vigente.

Ningún empleado deberá ser remunerado a menos del salario mínimo federal o estatal para el estado de California.

*Sólo para efectos de EB.

**El programador de horario no es una clasificación. Se muestra solamente como referencia de tarifa.

MEMORANDOS DE ENTENDIMIENTO

MEMORANDO	PÁGINA
Memorando de entendimiento sobre una mediación no vinculante legalmente	96
Memorando de entendimiento sobre un arbitraje agilizado	97
Memorando de entendimiento sobre una programación obligatoria de empleados fuera de clasificaciones que reciben propina	99
Memorando de entendimiento sobre festivales	100
Memorando de entendimiento sobre permiso para actividades sindicales	102
Memorando de entendimiento sobre monitoreo de horas	103
Memorando de entendimiento sobre estacionamiento vehicular	104
Memorando de entendimiento sobre el Restaurante Disneyland Club 33	106
Memorando de entendimiento sobre Disney California Adventure Carthay Circle Restaurant	108
Memorando de entendimiento sobre la prima por servido de bebidas alcohólicas en mesa de restaurante	111
Memorando de entendimiento sobre el cálculo de tarifa para tiempo de coberturas	113
Memorando de entendimiento sobre servicio de barra del cantinero	114
Memorando de entendimiento sobre conversiones específicas de puestos y reclasificaciones	115

**Memorando de entendimiento
sobre una mediación no vinculante legalmente**

**Negociaciones 2023 entre Walt Disney Parks and Resorts U.S.
y el Sindicato Local 50 de Workers United**

Este memorando de entendimiento se efectúa entre Walt Disney Parks and Resorts U.S. (en adelante denominado como “el empleador”) por una parte, y Workers United Local 50, por otra (en adelante denominado como “el sindicato” o “la unión de trabajadores”).

Durante el curso de las negociaciones de 2019, el empleador y la unión de trabajadores acordaron lo siguiente respecto al uso de una mediación no vinculante legalmente, en un intento por resolver las quejas antes de una audiencia de arbitraje. A continuación se describe el acuerdo entre las partes respecto al proceso de mediación:

- Ante la tramitación de cualquiera de las partes para someter la queja a arbitraje, y de mutuo acuerdo, las partes deberán solicitar al Servicio Federal de Mediación y Conciliación que designe a un mediador.
- La selección del árbitro y la programación de la audiencia continuará durante el proceso de mediación.
- Las partes acuerdan que cualquiera de las partes puede cancelar la mediación para cualquier queja.
- Las partes acuerdan que ni la compañía ni el sindicato serán representados por ninguna tercera parte durante el proceso de mediación.
- Las partes acuerdan que la información obtenida a lo largo del proceso de mediación será confidencial y no será objeto de uso en procedimientos posteriores.

Este Memorando de Entendimiento se vence al final de la vigencia del Contrato de Workers United Local 50 de 2023.

Por parte de la compañía:

[Firma]

Christie Sutherland 9-nov-23
Directora de Relaciones Laborales.

Por parte del sindicato:

[Firma]

Ángel Esparza 9-nov-23
Presidente del Sindicato Local 50 de
Workers United.

Memorando de entendimiento sobre un arbitraje agilizado

Negociaciones 2023 entre Walt Disney Parks and Resorts U.S.
y el Sindicato Local 50 de Workers United

Este memorando de entendimiento se efectúa entre Walt Disney Parks and Resorts U.S. (en adelante denominado como "el empleador"), por una parte, y Workers United Local 50, por otra (en adelante denominado como "el sindicato" o "la unión de trabajadores").

Durante el curso de las negociaciones de 2019, la empresa y el sindicato acordaron lo siguiente respecto al uso de un proceso de arbitraje agilizado. A continuación se describe el acuerdo entre las partes:

A. En caso de que ambas partes estén de acuerdo, la queja debe ser sometida a un procedimiento de arbitraje agilizado después de los pasos preliminares, tal como los requiere este Contrato.

B. La unión de trabajadores y el empleador deberán seleccionar al árbitro tachando alternadamente una lista de siete árbitros (7) proporcionada por el FMCS (Servicio Federal de Mediación y Conciliación), o bien acordar mutuamente un árbitro que sea capaz de conducir una audiencia dentro de 30 días a partir de que las partes solicitan sus servicios.

C. El árbitro deberá fijar la fecha, la hora y el lugar de la audiencia, que deberá tener lugar dentro de diez millas (10) del Disneyland Resort, y deberá darse aviso de ella con por lo menos 24 horas de anticipación. Dicho aviso puede darse de manera verbal, electrónica o vía fax.

D. No deberá haber ningún registro estenográfico de los procedimientos.

E. La audiencia deberá ser conducida por el árbitro de cualquier manera que permita de la manera más agilizada una presentación completa de las pruebas y argumentaciones de las partes, incluyendo ofertas de pruebas, testimonios telefónicos y / o audiovisuales, y admisión de evidencia confiable que puede no satisfacer las reglas técnicas de pruebas. El árbitro puede imponer límites de tiempo justificables para la presentación de cada parte, a fin de facilitar una ágil conclusión de la audiencia y una decisión. El árbitro deberá hacer un registro adecuado de los procedimientos. Normalmente, la audiencia deberá quedar completada en un día. En circunstancias inusuales y por una buena causa comprobada, el árbitro puede programar una audiencia adicional a realizarse dentro de siete días (7).

F. No deberá haber recapitulaciones posteriores a la audiencia.

G. El árbitro dictaminar la resolución de compensación al concluir la audiencia, y bajo ninguna circunstancia se dictaminará la compensación pasadas las 24 horas después de la conclusión de la audiencia.

H. El árbitro debe dictaminar la compensación por escrito, como lo es vía correo electrónico. La compensación dictaminada por el árbitro deberá ser final y legalmente obligatoria para el sindicato, el empleado involucrado y el empleador.

I. Todos los gastos y honorarios del árbitro deberán ser pagados por la parte contra quien el árbitro toma una decisión.

Este memorando de entendimiento se vence al final de la vigencia del Contrato de 2023 del Sindicato Local 50 de Workers United.

Por parte de la compañía:

[Firma]

Christie Sutherland 9-nov-23
Directora de Relaciones Laborales.

Por parte del sindicato:

[Firma]

Ángel Esparza 9-nov-23
Presidente del Sindicato Local 50 de
Workers United.

**Memorando de entendimiento
sobre una programación obligatoria de empleados fuera de clasificaciones que
reciben propina**

Negociaciones 2023 entre Walt Disney Parks and Resorts U.S.
y el Sindicato Local 50 de Workers United

Este memorando de entendimiento se efectúa entre Walt Disney Parks and Resorts U.S. (en adelante denominado como "el empleador") por una parte, y Workers United Local 50, por otra (en adelante denominado como "el sindicato" o "la unión de trabajadores").

Durante el curso de las negociaciones de 2023 de Workers United Local 50, el empleador y el sindicato acordaron lo siguiente respecto a la remuneración de empleados de clasificaciones con propina que tienen programado trabajo obligatorio o desplegado fuera de la clasificación, con base en las necesidades operativas:

En caso de que el empleador necesite programar obligatoriamente o desplegar a un empleado fuera de una clasificación, y que el empleado le notifique a la compañía que, como resultado, hay una pérdida de sueldo con propina, deberá ocurrir lo siguiente:

- El empleador determinará cuál es el promedio de sueldo con propina del empleado a lo largo del mes natural anterior más reciente dentro de su clasificación establecida según su situación laboral, siempre y cuando el mes natural más reciente trabajado por el empleado dentro de su clasificación caiga dentro de los últimos seis meses naturales.
- Al empleado se le remunerará la diferencia entre su promedio de sueldo que se calculó en su clasificación, incluyendo propinas si es aplicable, y su tarifa promedio con propinas en su clasificación establecida durante el mes natural más reciente trabajado, tal como arriba se describió, por todas las horas trabajadas fuera de su clasificación.

Este memorando de entendimiento deberá vencerse junto con el Contrato Colectivo de Trabajo de 2023 de Workers United Local 50.

Por parte de la compañía:

[Firma]

Christie Sutherland 9-nov-23
Directora de Relaciones Laborales.

Por parte del sindicato:

[Firma]

Ángel Esparza 9-nov-23
Presidente del Sindicato Local 50 de
Workers United.

Memorando de entendimiento sobre festivales

Negociaciones 2023 entre Walt Disney Parks and Resorts U.S.
y el Sindicato Local 50 de Workers United

Este memorando de entendimiento se efectúa entre Walt Disney Parks and Resorts U.S. (en adelante denominado como “el empleador”), por una parte, y Workers United Local 50, por otra (en adelante denominado como “el sindicato” o “la unión de trabajadores”).

Durante el curso de las negociaciones de 2023 de Workers United Local 50, la empresa y el sindicato acordaron lo siguiente respecto a los festivales:

1. DEFINICIÓN

Se definirá como “festival” una operación de comida y bebida que utiliza instalaciones tales como los quioscos y carretas temporales durante un período definido. Entre los ejemplos de operaciones de festivales se incluyen —aunque no únicamente—: Disney California Adventure Food & Wine Festival, Disney Lunar New Year Festival, y Disney Festival of Holidays.

2. GRUPO DE PROGRAMACIÓN

Mientras el empleador esté evaluando la viabilidad de la operación de festivales, los festivales operarán independientemente de cualquier grupo de programación tal como se define en el Contrato Colectivo de Trabajo, Sección 20.O.

3. PROGRAMACIÓN

a. La operación de festivales utilizará a empleados de todas partes de la unidad cubierta por el Contrato.

b. Para efectos de las preferencias de programación, la programación de horas, de hora de comienzo, de días libres y de localidades de trabajo se programarán dando la prioridad a los empleados permanentes de tiempo completo en la clasificación de empleo. El segundo lugar será para los empleados permanentes de tiempo completo con el conocimiento ocupacional requerido. El tercer lugar será para los empleados casuales-regulares dentro de la clasificación de empleo. El cuarto lugar será para los empleados casuales-permanentes con el conocimiento requerido en el oficio. Por último, será para los empleados casuales-temporales con el conocimiento requerido en el oficio.

4. CAPACITACIÓN MULTIDISCIPLINARIA

a. En caso de que haya disponibles oportunidades de formación multidisciplinaria, la empresa anunciará estas oportunidades para capacitarse en todos los grupos de programación pertenecientes al Sindicato Local 50.

b. La decisión de qué personas serán seleccionadas para recibir una formación para oportunidades de festivales se determinará usando las normas reglas contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, Sección 20.E.

5. FUTURO

Si se decide que la operación de festivales debe continuar indefinidamente, las partes abajo firmantes acuerdan negociar sobre su ubicación y términos en el Contrato Colectivo de Trabajo.

No obstante lo que se describa en este memorando de entendimiento, el Contrato Colectivo de Trabajo deberá ser observado para la operación de festivales.

Este memorando de entendimiento se vence al final de la vigencia del Contrato de 2023 del Sindicato Local 50 de Workers United.

Por parte de la compañía:

[Firma]

Christie Sutherland 9-nov-23
Directora de Relaciones Laborales.

Por parte del sindicato:

[Firma]

Ángel Esparza 9-nov-23
Presidente del Sindicato Local 50 de
Workers United.

**Memorando de entendimiento
sobre
permiso para actividades sindicales**

**Negociaciones 2023 entre Walt Disney Parks and Resorts U.S.
y el Sindicato Local 50 de Workers United**

Este memorando de entendimiento se efectúa entre Walt Disney Parks and Resorts U.S. (en adelante denominado como "el empleador"), por una parte, y Workers United Local 50, por otra (en adelante denominado como "el sindicato" o "la unión de trabajadores").

Durante el curso de las negociaciones de 2023 de Workers United Local 50 el empleador y el sindicato debatieron sobre asuntos relacionados con las solicitudes de la unión sindical de dar permisos de ausencia a los empleados por razones de actividades sindicales. Las partes acordaron lo siguiente:

Siempre que el sindicato desee solicitar a la compañía que dé permiso de ausencia a un empleado para actividades sindicales del Disneyland Resort Local 50, en conexión con las negociaciones, la dirección, el entrenamiento, el arbitraje y la representación sindical, por lo menos tres semanas (3) antes de la fecha solicitada, un agente de Asuntos Sindicales hará la solicitud a un gerente titular de programaciones. Las solicitudes se aprobarán según las necesidades del negocio y no serán injustificadamente denegadas.

Las licencias consistentes en menos de treinta días (30) no requerirán que el empleado o los empleados solicitados sean despedidos de la empresa.

Este memorando de entendimiento se deberá vencerse junto con el Contrato Colectivo de Trabajo de 2023 del Sindicato Local 50 de Workers United.

Por parte de la compañía:

[Firma]

Christie Sutherland 9-nov-23
Directora de Relaciones Laborales.

Por parte del sindicato:

[Firma]

Ángel Esparza 9-nov-23
Presidente del Sindicato Local 50 de
Workers United.

Memorando de entendimiento sobre monitoreo de horas

Negociaciones 2023 entre Walt Disney Parks and Resorts U.S. y el Sindicato Local 50 de Workers United

Este memorando de entendimiento se efectúa entre Walt Disney Parks and Resorts U.S. (en adelante denominado como "el empleador"), por una parte, y Workers United Local 50, por otra (en adelante denominado como "el sindicato" o "la unión de trabajadores").

Durante el curso de las negociaciones de 2023 de Workers United Local 50, el empleador y el sindicato acordaron lo siguiente respecto al requisito necesario para mantener coberturas médicas y de bienestar para los empleados permanentes de tiempo completo y situación laboral de tiempo completo:

El empleador dará consideración de buena fe a cada solicitud de exentarse del proceso de monitoreo de tiempo completo. El empleador se reservará su total derecho de ejercer su criterio respecto a conceder las excepciones.

Cualquier licencia médica sin goce de sueldo, licencias personales, licencias médicas familiares, licencias militares, licencias por discapacidad y / o licencias de seguro de compensación por accidentes ocupacionales quedarán excluidas del período de monitoreo.

Cualquier licencia sindical autorizada y cualquier licencia de un día aprobada, hasta un máximo de doce días (12) por cada período de monitoreo, para asuntos sindicales en apoyo a la negociación del contrato con el Sindicato Local 50 en el Disneyland Resort deberá quedar excluida del período de monitoreo y no formar parte de las treinta horas a la semana (30) durante el período de monitoreo, una vez que todo el tiempo de vacaciones quede agotado hasta ochenta horas (80).

Este memorando de entendimiento deberá vencerse junto con el Contrato Colectivo de Trabajo de 2019 del Sindicato Local 50 de Workers United.

Por parte de la compañía:

[Firma]

Christie Sutherland 9-nov-23
Directora de Relaciones Laborales.

Por parte del sindicato:

[Firma]

Ángel Esparza 9-nov-23 Presidente
del Sindicato Local 50 de Workers United.

Memorando de entendimiento sobre estacionamiento vehicular

Negociaciones 2023 entre Walt Disney Parks and Resorts U.S.
y el Sindicato Local 50 de Workers United

Este memorando de entendimiento se efectúa entre Walt Disney Parks and Resorts U.S. (en adelante denominado como "el empleador"), por una parte, y Workers United Local 50, por otra (en adelante denominado como "el sindicato" o "la unión de trabajadores").

Durante el curso de las negociaciones de 2019 de Workers United Local 50, el empleador y el sindicato acordaron lo siguiente respecto a la disponibilidad de espacio para estacionamiento vehicular para los empleados que optan por conducir sus vehículos privados al trabajo y desde éste.

Las partes abajo firmantes acuerdan lo siguiente:

- El empleador no controla ni dirige ni exige que los empleados se trasladen al trabajo y desde este por ningún modo o medio en particular, incluyendo un vehículo de propiedad privada.
- El empleador, para conveniencia de sus empleados, ha identificado y puesto a disposición estacionamiento gratuito para los empleados que opten por usar un vehículo de propiedad privada para trasladarse al trabajo y desde éste. En ciertas circunstancias, este parqueo puede no estar disponible debido a necesidades operativas. Cuando eso ocurra, la compañía pondrá a disposición estacionamiento gratuito en el Honda Center y / o en el Estadio Anaheim. En tales circunstancias, la compañía proporcionará a los empleados admisibles una compensación por viáticos (per diem) de \$3.99. Este viático se aplicará y pagará a los empleados con derecho, en apego a las prácticas normales de pago de nómina salarial del empleador.
- Como parte del proceso de negociación colectiva, el empleador está optando por pagar a sus empleados la compensación por los inconvenientes de estacionamiento lejano, y no por otra razón.

Este memorando de entendimiento se vence al final de la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo, o cuando el empleador ya no use estacionamiento en el Honda Center y / o en el Estadio Anaheim para acomodar a los empleados que optan por

conducir un vehículo propio al trabajo y desde éste. Si lo anterior refleja de manera exacta nuestro acuerdo, por favor exprésenlo firmando a continuación.

Por parte de la compañía:

[Firma]

Christie Sutherland 9-nov-23
Directora de Relaciones Laborales.

Por parte del sindicato:

[Firma]

Ángel Esparza 9-nov-23
Presidente del Sindicato Local 50 de
Workers United.

Memorando de entendimiento sobre el Restaurante Disneyland Club 33

**Negociaciones 2023 entre Walt Disney Parks and Resorts U.S.
y el Sindicato Local 50 de Workers United**

Este memorando de entendimiento se efectúa entre Walt Disney Parks and Resorts U.S. (en adelante denominado como "el empleador"), por una parte, y Workers United Local 50, por otra (en adelante denominado como "el sindicato" o "la unión de trabajadores").

Durante el curso de las negociaciones de 2023 de Workers United Local 50, El empleador y el sindicato acordaron lo siguiente respecto al restaurante de alta cocina Club 33 en el Parque Disneyland:

1. Funciones de chef y sous-chef remunerados por encargo y exentos de prestaciones: A fin de alcanzar una exitosa experiencia de cena de alta cocina, Club 33 conservará el nivel de chefs profesionales remunerados por encargo y exentos de prestaciones y pueden contratarse sous-chefs de nivel profesional remunerados por encargo y sin prestaciones, transferirse y reubicarse a criterio de El empleador y según como lo determine. Estos chefs profesionales y sous-chefs profesionales remunerados sin prestaciones no se convertirán en parte de la unidad cubierta por el Contrato del Sindicato Local 50. Ellos se encargarán de los siguientes deberes:

a. Dichos chefs y sous-chefs remunerados serán contratados, transferidos o reubicados expresamente por su amplia experiencia culinaria profesional y deberán asimismo ser responsables de cocinar, saltear, repostear, preparar y adornar la comida, ayudar con la preparación del menú, el manejo de los cocineros y de otros trabajadores, dar entrenamiento especial, clases de cocina, eventos promocionales, eventos especiales, contrataciones y despidos y participación en la creación de políticas y procedimientos, entre otros deberes al nivel de los remunerados por encargo exentos de prestaciones, tal como lo requiera y lo determine el empleador.

b. Es norma en la industria de alta cocina que estos chefs y sous-chefs profesionales mantengan licencia creativa utilizando su conocimiento especializado para asegurar una cena de alta cocina. Por tanto, queda entendido por las partes que estos chefs y sous-chefs de alta cocina participarán en todos los aspectos de los procesos de preparación, cocina, repostería, platos y adornos. Las partes acuerdan que estos chefs y sous-chefs profesionales participarán a su exclusivo criterio en cualquiera o todas las partes del proceso de preparación, cocina, repostería y decoración, a fin de garantizar la experiencia de cena de la más alta calidad culinaria y de utilizar su especialización en estas áreas.

2. Clasificaciones de empleo: A fin de atraer y retener personal que tenga las habilidades y capacidades necesarias para operar en un restaurante de alta cocina de cuatro estrellas, son necesarias varias clasificaciones de empleo. Las clasificaciones de empleo actualmente utilizadas incluyen: mozo de Club 33 y chef de parte (demi-chef) del Signature Restaurant, y pueden incluir cualquiera y todas las demás clasificaciones pagadas por hora que el empleador determine necesarias para el éxito operativo de este restaurante.

Este memorando de entendimiento se vence al final de la vigencia del Contrato de 2023 del Sindicato Local 50 de Workers United.

Por parte de la compañía:

[Firma]

Christie Sutherland 9-nov-23
Directora de Relaciones Laborales.

Por parte del sindicato:

[Firma]

Ángel Esparza 9-nov-23
Presidente del Sindicato Local 50 de
Workers United.

**Memorando de entendimiento
sobre Disney California Adventure Carthay Circle Restaurant**

**Negociaciones 2023 entre Walt Disney Parks and Resorts U.S.
y el Sindicato Local 50 de Workers United**

Este memorando de entendimiento se efectúa entre Walt Disney Parks and Resorts U.S. (en adelante denominado como "El empleador" o "la compañía"), por una parte, y Workers United Local 50, por otra (en adelante denominado como "el sindicato" o "la unión de trabajadores").

Durante el curso de las negociaciones de 2023, el empleador y el sindicato acordaron lo siguiente respecto al restaurante de alta cocina conocido como Carthay Circle Restaurant (en adelante denominado como "Carthay"), en el Parque Disney California Adventure:

1. Evaluación de habilidades para calificar: se requerirá para todas las funciones identificadas, a fin de determinar a los empleados más calificados para el papel:

a. Todos los puestos identificados en Carthay que se paguen por hora incluirán una evaluación de habilidades previa a la contratación y previa a una transferencia, para calificar para un papel dentro de Carthay. Esto incluye: cantinero de Carthay, mozo de Carthay, cocineros de pedidos de Carthay, cocineros de cena de Carthay, chef de parte (demi-chef) del Restaurante Signature , y ayudante de mesero de Carthay.

b. Puede aplicarse intermitentemente una evaluación de habilidades a lo largo del empleo para mantener normas de alta calidad.

c. Los cocineros de pedidos y cocineros de cena serán cada uno evaluado de manera que sea consistente y apropiada para cada calificación correspondiente a la clasificación del individuo.

d. Dichas evaluaciones serán determinadas exclusivamente por el empleador para cada función. El empleador se reserva el derecho de determinar cuáles son las calificaciones, habilidades y capacidades necesarias para las funciones identificadas en el anterior inciso "1a". El empleador se compromete a evitar un trato arbitrario o discriminatorio. A solicitud del sindicato, el empleador le proporcionará a éste copias de la evaluación.

2. Funciones de chef y sous-chef remunerados por encargo y exentos de prestaciones: A fin de alcanzar una exitosa experiencia de cena de alta cocina, Carthay conservará el nivel de chefs profesionales remunerados por encargo y exentos de prestaciones y

pueden contratarse sous-chefs de nivel profesional remunerados por encargo y sin prestaciones, transferirse y reubicarse a criterio de El empleador y según como lo determine. Estos chefs profesionales y sous-chefs profesionales remunerados sin prestaciones no se convertirán en parte de la unidad cubierta por el Contrato del Sindicato Local 50. Ellos se encargarán de los siguientes deberes:

a. Dichos chefs y sous-chefs remunerados serán contratados, transferidos o reubicados expresamente por su amplia experiencia culinaria profesional y deberán asimismo ser responsables de cocinar, saltear, repostear, preparar y adornar la comida, ayudar con la preparación del menú, el manejo de los cocineros y de otros trabajadores, dar entrenamiento especial, clases de cocina, eventos promocionales, eventos especiales, contrataciones y despidos y participación en la creación de políticas y procedimientos, entre otros deberes al nivel de los remunerados por encargo exentos de prestaciones, tal como lo requiera y lo determine el empleador.

b. Es norma en la industria de alta cocina que estos chefs y sous-chefs profesionales mantengan licencia creativa utilizando su conocimiento especializado para asegurar una cena de alta cocina. Por tanto, queda entendido por las partes que estos chefs y sous-chefs de alta cocina participarán en todos los aspectos de los procesos de preparación, cocina, repostería, platos y adornos. Las partes acuerdan que estos chefs y sous-chefs profesionales participarán a su exclusivo criterio en cualquiera o todas las partes del proceso de preparación, cocina, repostería y decoración, a fin de garantizar la experiencia de cena de la más alta calidad culinaria y de utilizar su especialización en estas áreas.

c. Además de los arriba mencionados chefs y sous-chefs remunerados sin prestaciones, la compañía programará a por lo menos tres (3) cocineros de cena Carthay con unión sindical cada día para ayudar a dichos chefs.

3. Grupo de programación: A fin de conservar estas altas expectativas y una experiencia excepcional de cena de cuatro estrellas, las partes reconocen que es necesaria una flexibilidad en la programación, por lo cual:

a. Todas las funciones en Carthay requerirán un conocimiento especial del trabajo y formación para trabajar en esa instalación. Sólo aquellos con conocimiento especial del trabajo en Carthay y formación podrán ser programados para trabajo en Carthay. Los miembros de Cast para Carthay podrán trabajar afuera de Carthay, con base en sus aptitudes y su conocimiento del trabajo. Sin embargo, la compañía no programará a miembros de Cast de Carthay en ninguna otra localidad hasta que estén llenos todos los turnos para Carthay. La principal localidad de trabajo será Carthay.

4. Clasificaciones de empleo: A fin de atraer y retener personal que tenga las habilidades y capacidades necesarias para operar en un restaurante de alta cocina de

cuatro estrellas, son necesarias varias clasificaciones de empleo. Las clasificaciones de empleo a utilizarse incluyen: cantinero de Carthay, mozo de Carthay, cocineros de pedidos de Carthay, cocineros de cenas de Carthay, recepcionista principal de servicio de comida de Carthay, chef de parte de Restaurante Signature, recibidor de Carthay, asistente de recibidor de Carthay y ayudante de mesero de Carthay. El empleador tendrá la decisión final sobre qué funciones serán necesarias para el éxito de la operación de este restaurante. Sin embargo, el empleador dialogará con el sindicato respecto a cualquier otro término y condición que pueda tener un impacto en la función.

Este memorando de entendimiento se vence al final de la vigencia del Contrato de 2023 de Workers United Local 50.

Por parte de la compañía:

[Firma]

Christie Sutherland 9-nov-23
Directora de Relaciones Laborales.

Por parte del sindicato:

[Firma]

Ángel Esparza 9-nov-23
Presidente del Sindicato Local 50 de
Workers United.

**Memorando de entendimiento
sobre la prima por servido de bebidas alcohólicas en mesa de restaurante**

Negociaciones 2023 entre Walt Disney Parks and Resorts U.S.
y el Sindicato Local 50 de Workers United

Este memorando de entendimiento se efectúa entre Walt Disney Parks and Resorts U.S. (en adelante denominado como "el empleador") por una parte, y Workers United Local 50, por otra (en adelante denominado como "el sindicato" o "la unión de trabajadores").

Las partes abajo firmantes acuerdan que, dentro de Disneyland y / o Disney California Adventure, el trabajo de ayuda de camarero y / o empleado en jefe de trabajo de piso, asignado para servicio de mesas de restaurantes, cuando no haya programado un cantinero o encargado de barra, puede hacerse cargo de mantener servicio a las estaciones de alcohol y verter alcohol listo para beber en bebidas alcohólicas (por ejemplo, cocteles premezclados y bebidas de especialidad, cerveza y vino) de grifos de barras o latas o botellas y/o otros despachadores. En el interés de tener buenas relaciones empleado-patronales, las partes acuerdan lo siguiente:

1. El ayudante de camarero responsable de los deberes arriba mencionados recibirá toda la capacitación que se requiera para desempeñarse, y una prima de \$1.00 por cada hora trabajada en esa asignación. Esta prima por "servido de bebidas alcohólicas en mesa de restaurante" se pagará además (o debe acumularse junto con) la prima de Trabajo en Jefe o de Entrenador, si tal es aplicable. No obstante lo cual, ningún empleado que desempeñe tales deberes recibirá más de dos primas (2) en cualquier momento dado, aunque excluyendo las disposiciones sobre horas extras y las primas de turno que establece la Sección 11 del Contrato (sobre jornada de trabajo y semana de trabajo).
2. Las partes abajo firmantes acuerdan que, debido a la dificultad para llevar registro de los deberes arriba mencionados, el encargado en jefe del trabajo en el piso en las localidades aplicables recibirá la prima de "servido de bebidas alcohólicas en mesas" por la mitad del turno trabajado cuando tales asignaciones sean desempeñadas.
3. Las partes abajo firmantes acuerdan que el empleador no tiene la intención de utilizar las reglamentaciones establecidas en este acuerdo para eliminar o reducir el trabajo de cantinero o encargado de la barra en el servicio a las mesas de restaurantes, y que esta prima no se aplica cuando está programado trabajo de cantinero o de encargado de barra.

Este memorando de entendimiento se vence al final de la vigencia del Contrato del Sindicato Local 50 de Workers United de 2023.

Por parte de la compañía:

[Firma]

Christie Sutherland 9-nov-23
Directora de Relaciones Laborales.

Por parte del sindicato:

[Firma]

Ángel Esparza 9-nov-23
Presidente del Sindicato Local 50 de
Workers United.

**Memorando de entendimiento
sobre el cálculo de tarifa para tiempo de coberturas**

**Negociaciones 2023 entre Walt Disney Parks and Resorts U.S.
y el Sindicato Local 50 de Workers United**

Este memorando de entendimiento se efectúa entre Walt Disney Parks and Resorts U.S. (en adelante denominado como "el empleador") por una parte, y Workers United Local 50, por otra (en adelante denominado como "el sindicato" o "la unión de trabajadores").

Durante el curso y el alcance de las negociaciones de 2023, el empleador y el sindicato acordaron la forma como el empleador calculará la tarifa por hora para efectos del tiempo de cobertura. Específicamente, el empleador evaluará todas las horas trabajadas en los trece períodos (13) de pago inmediatamente anteriores al uso del tiempo cubierto. El total del dinero pagado, incluyendo las primas y diferenciales de turno, se dividirá entre las horas pagadas para determinar la tarifa por hora que está cubierta. Esta tarifa por hora se aplicará al tiempo cubierto aprobado.

Este memorando de entendimiento se vence al final de la vigencia del Contrato del Sindicato Local 50 de Workers United de 2023.

Por parte de la compañía:

[Firma]

Christie Sutherland 9-nov-23
Directora de Relaciones Laborales.

Por parte del sindicato:

[Firma]

Ángel Esparza 9-nov-23
Presidente del Sindicato Local 50 de
Workers United.

**Memorando de entendimiento
sobre servicio de barra del cantinero**

**Negociaciones 2023 entre Walt Disney Parks and Resorts U.S.
y el Sindicato Local 50 de Workers United**

Este memorando de entendimiento se efectúa entre Walt Disney Parks and Resorts U.S. (en adelante denominado como "el empleador") por una parte, y Workers United Local 50, por otra (en adelante denominado como "el sindicato" o "la unión de trabajadores").

Durante el curso de las negociaciones de 2023 de Workers United Local 50, las partes abajo firmantes acordaron que, dentro del Parque Disneyland y / o Disney California Adventure Park, los cantineros que trabajan en barra de servicio y que no sirven directamente a los invitados serán remunerados a la tarifa de cobertura con propina tal como se enlista en la Tabla de Tarifas por Hora según Clasificación, por todas las horas efectivamente trabajadas en el puesto de servicio de barra. Entre las localidades actuales se incluye el servicio de barra en el Restaurante Carthay Circle Restaurant, el servicio de barra en Wine Country Trattoria y servicio de barra en Magic Key Terrace.

Este memorando de entendimiento se vence al final de la vigencia del Contrato del Sindicato Local 50 de Workers United de 2023.

Por parte de la compañía:

[Firma]

Christie Sutherland 9-nov-23
Directora de Relaciones Laborales.

Por parte del sindicato:

[Firma]

Ángel Esparza 9-nov-23
Presidente del Sindicato Local 50 de
Workers United.

**Memorando de entendimiento
sobre conversiones específicas de puestos y reclasificaciones**

**Negociaciones 2023 entre Walt Disney Parks and Resorts U.S.
y el Sindicato Local 50 de Workers United**

Este memorando de entendimiento se efectúa entre Walt Disney Parks and Resorts U.S. (en adelante denominado como "el empleador") por una parte, y Workers United Local 50, por otra (en adelante denominado como "el sindicato" o "la unión de trabajadores").

Durante el curso de las negociaciones de 2023 de Workers United Local 50, el empleador y el sindicato acordaron lo siguiente para facilitar reclasificaciones y conversiones en estos puestos específicos, de la manera que a continuación se establece, para mejorar la experiencia del empleado:

1. Estos puestos específicos se definirán de la siguiente manera:

- a. Encargado culinario
- b. Camarero
- c. Mozo (en restaurante de servicio rápido)
- d. Encargado de barra

2. Cuando se anuncien puestos vacantes y oportunidades de reclasificación para estos puestos específicos, en caso de que sean relativamente iguales la destreza y capacidad, las calificaciones, los antecedentes registrados de trabajo y el desempeño comprobado, entonces aquellos empleados que busquen reclasificarse o convertirse a cualquiera de estos puestos específicos tendrán permitido hacerlo sin previo conocimiento de empleo en la nueva clasificación.

Este memorando de entendimiento se vence al final de la vigencia del Contrato del Sindicato Local 50 de Workers United de 2023.

Por parte de la compañía:

[Firma]

Christie Sutherland 9-nov-23
Directora de Relaciones Laborales.

Por parte del sindicato:

[Firma]

Ángel Esparza 9-nov-23
Presidente del Sindicato Local 50 de
Workers United.