# CONTRATO GENERAL (MAESTRO) DE SERVICIOS

Entre

DISNEYLAND PARK
Una División de
Walt Disney Parks and Resorts U.S.
("Empleador")

Y

EL CONSEJO GENERAL (MAESTRO) DE SERVICIOS ("SINDICATO" O "UNIÓN")

Del 17 de junio de 2024 hasta el 16 de junio de 2027

# CONTRATO GENERAL (MAESTRO) DE SERVICIOS

Entre

DISNEYLAND PARK
Una División de
Walt Disney Parks and Resorts U.S.
("Empleador")

Y

EL CONSEJO GENERAL (MAESTRO) DE SERVICIOS ("SINDICATO" O "UNIÓN")

Del 17 de junio de 2024 hasta el 16 de junio de 2027

# Contenido


| | | Página |
|---|---|---|
| ARTÍCULO 1. - | INTENCIÓN DE LAS PARTES---------- | 1 |
| ARTÍCULO 2. - | RECONOCIMIENTO---------- | 2 |
| ARTÍCULO 3. - | SEGURIDAD SINDICAL---------- | 2 |
| ARTÍCULO 4. - | AVISOS---------- | 3 |
| ARTÍCULO 5. - | ACCESO A REPRESENTANTES DEL SINDICATO/TABLEROS DE ANUNCIOS------ | 3 |
| ARTÍCULO 6. - | PAROS LABORALES Y CIERRES PATRONALES---------- | 4 |
| ARTÍCULO 7. - | PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y ARBITRAJE Y DISCIPLINA---------- | 5 |
| ARTÍCULO 8. - | NUEVAS CLASIFICACIONES---------- | 9 |
| ARTÍCULO 9. - | PERÍODO DE PRUEBA---------- | 9 |
| ARTÍCULO 10. - | TARIFAS SALARIALES Y CONDICIONES LABORALES, SEGURIDAD Y BIENESTAR- | 10 |
| ARTÍCULO 11. | UNIFORMES/DISFRACES---------- | 12 |
| ARTÍCULO 12. | PLANES DE SALUD Y BIENESTAR, DENTAL Y DE LA VISIÓN---------- | 13 |
| ARTÍCULO 13. | VACACIONES---------- | 14 |
| ARTÍCULO 14. | DÍAS FERIADOS---------- | 22 |
| ARTÍCULO 15. | DÍA DE PAGO---------- | 25 |
| ARTÍCULO 16. | PAGO POR PRESENTARSE A TRABAJAR---------- | 25 |
| ARTÍCULO 17. | LICENCIAS/PERMISOS PARA AUSENTARSE---------- | 27 |
| ARTÍCULO 18. | PLAN DE JUBILACIÓN ---------- | 28 |
| ARTÍCULO 19. | SERVICIO DE JURADO ---------- | 34 |
| ARTÍCULO 20. | ANTIGÜEDAD ---------- | 35 |
| ARTÍCULO 21. | DELEGADO SINDICAL DE TRABAJO---------- | 45 |
| ARTÍCULO 22. | EXENCIÓN---------- | 46 |
| ARTÍCULO 23. | DURACIÓN---------- | 46 |
| ARTÍCULO 24. | CLÁUSULA GENERAL DE CUMPLIMIENTO ---------- | 47 |
| ARTÍCULO 25. | REQUISITOS---------- | 47 |
| ARTÍCULO 26. | LICENCIA POR ENFERMEDAD ---------- | 48 |
| ARTÍCULO 27. | DESCUENTO DE LAS CUOTAS SINDICALES---------- | 49 |
| ARTÍCULO 28. | DERECHOS DE LA GERENCIA---------- | 50 |

Página


ARTÍCULO 29. - SUBCONTRATACIONES---------- 50
ARTÍCULO 30. - LICENCIA POR DUELO ---------- 51
ARTÍCULO 31. - SEMANA LABORAL DE CUATRO (4) DÍAS, DIEZ (10) HORAS POR DÍA--- 51
ARTÍCULO 32. - ABUSO INDEBIDO DE DROGAS Y ALCOHOL---------- 53
ARTÍCULO 33. - JORNADA LABORAL Y SEMANA LABORAL---------- 58
ARTÍCULO 34. - POLÍTICA DE ASISTENCIA---------- 62
ARTÍCULO 35. - CLASIFICACIONES DE GRUPOS---------- 62
ARTÍCULO 36. - TARIFAS PRIMAS DE PAGO---------- 63
ARTÍCULO 37. - DERECHOS LEGALES INDIVIDUALES---------- 66
ARTÍCULO 38. - CLASIFICACIONES DE TRABAJOS Y ESCALAS SALARIALES--------- 66
PÁGINA DE FIRMAS ---------- 70
ANEXO A – TASAS SALARIALES ---------- 71
DERECHOS WEINGARTEN ---------- 73

MEMORANDA DE ENTENIMIENTO – CONTRATO MAESTRO DE SERVICIOS ---------- 74
Beneficios de Salud y Bienestar para Empleados de CR
Clasificación de Puestos de Trabajo en Disneyland Resort
Impacto de Advertencia Verbal para Consideración de Oportunidades
Disciplina sobre la Asistencia: Advertencia Verbal
Intercambio de Turnos Trabajo
Proceso Administrativo para Supervisar la Elegibilidad Continua de Empleados RFT
Días de Enfermedad No Renumerados
Reducción Singular de Disciplina por Asistencia
Turnos de Apertura
Cálculo de la Tasa de Tiempo de Beneficio
Líderes de Trabajo
Tableros de Anuncios del Sindicato
Programación Alterna, Casual, Regular y Herredada
Fondos del Comité de Acción Política
Carta de Intención – Interrupción de Descanso (circunstancias extraordinarias)

MEMORANDA DE ENTENDIMIENTO – SEIU UNITED SERVICE WORKERS WEST ---------- 91
Pago de Peligro por Altura
Matronas de Niños
Carta de Intención – Registración de Descansos (Conserjería y Vestuario de Entretenamiento)


ÍNDICE

CONTRATO GENERAL (MAESTRO) DE SERVICIOS

Entre

Walt Disney Parks and Resorts U.S. d.b.a., Disneyland Park
(En lo sucesivo denominado el "Empleador")

Y

TRABAJADORES DE TEAMSTERS DEL SECTOR AUTOMOTRIZ, INDUSTRIAL, DE PARQUES TEMÁTICOS, DE SERVICIOS Y AFINES, LOCAL N.º 495; SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS – UNITED SERVICE WORKERS WEST, UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS UNION LOCAL N.º 324, Y SINDICATO INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE PANADERIA, CONFITERÍA, TABACO Y MOLINEROS DE GRANOS, LOCAL N.º 83 AFL-CIO
(En adelante, denominados colectivamente como el "Sindicato")

A los efectos de la negociación colectiva, los sindicatos antes mencionados actuarán como una sola unidad.

Contrato modificatorio acordado el 17 de junio de 2021. El Contrato modificatorio entrará en vigor a partir del 17 de junio de 2024 o en las fechas posteriores que se establezcan en el presente Contrato, en adelante denominado Contrato de 2024.

TESTIGO:

## ARTÍCULO 1
## INTENCIÓN DE LAS PARTES

1.A Es intención de las partes de este Contrato promover un espíritu creciente de armonía entre el Empleador, parte de la primera parte, y los empleados del Empleador antes mencionado, miembros de los Sindicatos, partes de la segunda parte. No habrá cesación del trabajo mediante huelgas contra el Empleador o cierres patronales por parte del Empleador durante la duración y el plazo de este Contrato y todos los empleados cubiertos por este Contrato realizarán el trabajo que habitualmente realizan y cooperarán y trabajarán con los miembros de las demás organizaciones, tanto independientes como afiliadas a la AFL-CIO, sin tener en cuenta disputas pasadas, presentes o futuras basadas en reclamos jurisdiccionales.

1.B Jurisdicción

1.B.1 Todas las disputas jurisdiccionales entre los Sindicatos de Servicios Generales se resolverán entre los Sindicatos involucrados y no se impondrán paros ni desaceleraciones jurisdiccionales a Disneyland como resultado.

1.B.2 El Empleador se compromete a notificar a los Sindicatos signatarios de este Contrato antes de la adquisición de cualquier concesionario o departamento de arrendamiento que opere dentro del Parque y realice trabajos o servicios habitualmente realizados por uno (1) o más de los Sindicatos signatarios de este Contrato. El Empleador se compromete además a discutir con dichos Sindicatos la cuestión de qué Sindicato(s) representará(n) a los empleados que realicen trabajos en las clasificaciones enumeradas en el Artículo 38 de este Contrato.

1.C El Empleador y el Sindicato acuerdan que no habrá discriminación contra ningún empleado o posible empleado por ningún motivo prohibido ahora o en el futuro por la política del Empleador o la ley local, estatal o federal.

Tanto el Empleador como el Sindicato reconocen su obligación mutua de cumplir y fomentar el cumplimiento de la Ley de Enmiendas a la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADAAA). Nada de lo dispuesto en este contrato se interpretará como incompatible con dicha Ley o como una exigencia de que el Empleador actúe de alguna manera incompatible con ella.

## ARTÍCULO 2
## RECONOCIMIENTO

El Empleador reconoce a los Sindicatos partes de este Contrato como los únicos representantes de negociación colectiva de todos los empleados del Empleador que se encuentren en las clasificaciones de trabajo enumeradas en el Anexo A en Disneyland, ubicado en Anaheim, California, excepto los empleados supervisores asalariados, empleados de oficina y administrativos, enfermeras y cualquier otra clasificación de empleados excluidos bajo la Ley de Relaciones Laborales y de Gestión de 1947, con sus modificaciones.

## ARTÍCULO 3
## SEGURIDAD SINDICAL

3.A El Empleador acepta que todos los empleados que se encuentren en la nómina del Empleador a partir de la fecha de vigencia de este Contrato, o que sean empleados posteriormente por el Empleador, se convertirán y permanecerán como miembros del Sindicato correspondiente en regla dentro de los treinta y un (31) días a partir de la fecha de vigencia de este Contrato o de su fecha de empleo, lo que sea más reciente, como condición para continuar en el empleo.

3.B El Empleador acepta notificar al Sindicato sobre los nuevos empleados que se hayan contratado en el momento en que dichos empleados comiencen a trabajar. El Empleador también acepta notificar al Sindicato de inmediato cuando cualquier empleado deje de trabajar para el Empleador.

3.C Todos los empleados nuevos serán notificados antes de comenzar a trabajar que el Empleador está operando bajo un contrato sindical.

3.D El Sindicato notificará por escrito al Empleador cuando un empleado regular no haya

adquirido o mantenido su afiliación al Sindicato según lo exige este Contrato. El Sindicato notificará al empleado y al Empleador que el empleado tiene catorce (14) días para cumplir con el párrafo A, arriba, o estará sujeto a despido al final de los catorce (14) días.

3.E El Empleador brindará a un Representante del Sindicato la oportunidad de reunirse con los nuevos empleados al finalizar la orientación de Operaciones en un lugar designado por el Empleador. El propósito de la reunión es distribuir literatura del Sindicato que será revisada por el Empleador antes de su distribución. La reunión con el Representante del Sindicato se realizará en tiempo remunerado del Empleador de no más de quince (15) minutos y no se aplicará el Artículo 33 (H). Los Representantes del Sindicato presentes en la orientación de nuevos empleados no estarán en tiempo remunerado del Empleador.

## ARTÍCULO 4
## AVISOS

El Empleador acepta reconocer las diversas jurisdicciones laborales de las partes sindicales del presente, pero no estará obligado a reconocer ninguna de las áreas conflictivas de jurisdicción laboral. Todos los avisos que se den en virtud de este Acuerdo deberán ser enviados por y al Empleador, por un lado, y a cada Sindicato Local signatario, por el otro. Las Partes acuerdan que todas las notificaciones a las que se hace referencia en el presente documento podrán enviarse electrónicamente, a discreción del Empleador.

## ARTÍCULO 5
## ACCESO A REPRESENTANTES DEL SINDICATO/TABLEROS DE ANUNCIOS

Se permitirá la entrada al área de Disneyland a los representantes de cada Sindicato Local signatario, designados por escrito al Empleador mediante carta de un funcionario autorizado de dicho Sindicato Local signatario, para realizar una investigación adecuada con el fin de determinar si el Empleador está cumpliendo con este contrato y para la presentación y tramitación de quejas. Dichos representantes, que no serán más de tres (3) en número por cada Sindicato Local, deberán cumplir con las normas de seguridad del Empleador y no interrumpirán innecesariamente el desempeño de las tareas laborales de los empleados.

El Empleador deberá colocar tableros de anuncios en áreas frecuentadas por empleados para la publicación de avisos oficiales del Sindicato y una lista de estos. El tamaño mínimo de los tableros de anuncios será de 2 pies de alto por 3 pies de ancho para un tablero de anuncios sencillo o de 3 pies de alto por 4 pies de ancho para un tablero doble. Los tableros deberán estar cubiertos con vidrio y bajo llave y libres de obstrucciones. Estos tableros se utilizarán para la exhibición de los siguientes avisos: reuniones del Sindicato, nombramientos del Sindicato, elecciones del Sindicato y asuntos sociales oficiales del Sindicato. El Sindicato se compromete a no publicar material de naturaleza despectiva sobre el Empleador o su personal. Se conviene que no se publicará ningún asunto del Sindicato de ningún tipo dentro y alrededor de las instalaciones del Disneyland Resort, excepto en dichos tableros.

## ARTÍCULO 6

## PAROS LABORALES Y CIERRES PATRONALES

6.A No Habrá Huelgas ni Cierres Patronales

Durante la vigencia de este Contrato, no habrá huelgas, piquetes, paros laborales ni actividades disruptivas por parte del Sindicato o de un empleado, y no habrá cierres patronales por parte del Empleador.

6.B No cruzar la línea de piquete - Violación del Contrato

El hecho de que un empleado cubierto por este Contrato no cruce una línea de piquete establecida en Disneyland es una violación de este Contrato y puede resultar en el despido inmediato de cualquier empleado que cometa dicha violación.

6.C Responsabilidad del Sindicato de Prevenir Paros Laborales, Huelgas o Actividades Disruptivas

El Sindicato no alentará ni tolerará un paro laboral, una huelga o una actividad disruptiva en el Disneyland Resort y tomará todas las medidas posibles para prevenir o poner fin a cualquier huelga, paro laboral o actividad disruptiva. Ningún empleado participará en actividades que violen este Artículo. Cualquier empleado que participe o fomente cualquier actividad que interfiera con el funcionamiento normal del Disneyland Resort estará sujeto a medidas disciplinarias, incluido el despido. El Sindicato no será responsable de los actos de los empleados por los que no tenga responsabilidad. El hecho de que el Empleador no ejerza este derecho en cualquier caso no se considerará una renuncia a este derecho en ningún otro caso, ni el derecho del Empleador a disciplinar a todos los empleados por cualquier otra causa se verá afectado de ninguna manera por este párrafo 6.C.

6.D Disputas con Concesionarios

Las disputas entre las partes del Sindicato y cualquier concesionario que opere en el Disneyland Resort se manejarán de manera que no interfieran con el negocio del Empleador o el negocio de cualquier otro concesionario que no sea parte de dichas disputas. No se realizarán piquetes ni acciones concertadas contra uno o más de los concesionarios en el Disneyland Resort o cerca o alrededor de la entrada o salida del Disneyland Resort. El término "concesionario" tal como se utiliza en este documento incluye un concesionario y también un licenciatario, arrendatario, contratista o subcontratista. En el caso de que cualquier otra organización realice piquetes en o cerca del Disneyland Resort, los Sindicatos signatarios del presente acuerdan hacer todo lo posible para asegurarse de que dicha línea de piquetes no afecte las operaciones del Empleador o de los concesionarios que no estén involucrados en la disputa.

## ARTÍCULO 7

## PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y ARBITRAJE Y DISCIPLINA

### 7.A PASO 1

7.A.1 Cualquier empleado que crea tener una solicitud o queja específica y justificable con respecto a salarios, horas, condiciones de empleo o interpretación de este Contrato, deberá discutirla con su supervisor inmediato con o sin la presencia de un Representante Sindical, según lo elija el empleado, en un intento de resolver el problema. Si un empleado discute un problema con su Supervisor sin la presencia de un Representante Sindical y no se llega a una solución satisfactoria, el empleado puede solicitar la presencia del Representante Sindical para ayudar a resolver el problema. Cualquier solución o acuerdo deberá ser consistente con los términos y disposiciones de este Contrato. Cualquier problema que no se plantee dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a su ocurrencia, se considerará renunciado o abandonado. Si el problema no se resuelve dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a su presentación al Supervisor, el empleado o el Representante Sindical pueden proceder al Paso 2 del Procedimiento de Quejas.

7.A.2 Una vez que el Empleador tenga la oportunidad conocer un hecho, se presentará y discutirá la acción disciplinaria dentro de los veintiún (21) días, según la disponibilidad del empleado. El Empleador se reserva el derecho de extender una investigación, cuando sea necesario, debido a circunstancias atenuantes y/o disponibilidad de los empleados, y deberá notificar al Sindicato sobre dicha extensión.

7.A.3 En caso de suspensión o despido, cualquiera de las partes puede renunciar unilateralmente a los Pasos 1 y/o 2 y proceder directamente al siguiente Paso apropiado. En todos los demás reclamos, las partes pueden acordar mutuamente renunciar a los Pasos 1 y/o 2 y proceder directamente al siguiente Paso apropiado.

7.A.4 Si el Empleador considera que hay una queja justa, el asunto se tratará con el Representante del Sindicato y si no se llega a un acuerdo satisfactorio, el Empleador puede proceder en un intento de resolver el problema de la misma manera que se describe en este documento para el ajuste de una queja de un empleado.

7.A.5 Las advertencias verbales o escritas sobre la mala conducta de los empleados con respecto a la seguridad y la cortesía hacia los huéspedes no se considerarán como base para una acción disciplinaria adicional después de dieciocho (18) meses a partir de la fecha de emisión. El uso de advertencias verbales o escritas como base para una disciplina adicional en todos los demás asuntos se limitará a doce (12) meses a partir de la fecha de emisión.

El empleado que reciba la notificación deberá firmar dicha notificación, pero dicha firma no constituirá en ningún caso la aceptación del contenido de dicha notificación. Cada vez que un empleado firme un memorando disciplinario, se le entregará automáticamente una copia. Se enviará una copia de la notificación de advertencia al Sindicato.

7.A.6 A los empleados que reciban información o materiales de capacitación y/o prácticas laborales seguras por escrito del Empleador se les podrá exigir que firmen la recepción de dicha información y/o material para documentar que se les ha entregado dicha información y/o material.

7.A.7 El Empleador proporcionará una notificación por escrito de despido, indicando el motivo o los motivos del despido, a los empleados regulares que hayan pasado su período de prueba y sean despedidos por el Empleador. Esta notificación por escrito se entregará al empleado en el momento del despido, momento en el que también se le proporcionará verbalmente el incidente o los incidentes específicos que llevaron al despido. La notificación por escrito deberá estar firmada por el empleado en reconocimiento de que ha recibido una copia de la notificación. Este requisito de notificación se aplicará únicamente a los empleados que sean despedidos en persona por el Empleador. Dicho requisito no se aplicará a los empleados que sean despedidos por otros medios, como por teléfono, carta, fax, etc., o a los empleados que no se presenten a una reunión de despido con la gerencia. El hecho de que el Empleador no proporcione la notificación escrita de despido al empleado no será una base para que se deje sin efecto el despido según las disposiciones de este Contrato.

7.A.8 Dispositivos de Grabación: Las partes acuerdan que no se permitirá el uso de ningún tipo de dispositivo de grabación durante los pasos 1, 2 o 3 del procedimiento de quejas.

7.A.9 Periódicamente, el Empleador suspende a un empleado con fines de investigación a fin de investigar adecuadamente los hechos relacionados con un incidente. Cuando esto ocurre y el Empleador determina en última instancia que el empleado afectado no debe recibir ninguna medida disciplinaria o que la medida disciplinaria debe aplicarse por un período menor al que estuvo suspendido con fines de investigación, se le pagará al empleado los turnos programados que haya podido perder, incluidas las horas extras programadas y las primas.

7.A.10 Cuando un empleado es suspendido por motivos de investigación, el Empleador le informará sobre los problemas específicos que se están investigando.

Sin embargo, el hecho de no informar específicamente a un empleado

sobre los problemas que se están investigando no impedirá que el Empleador proceda con la medida disciplinaria correspondiente como resultado de dicha investigación, ni impedirá que el Empleador amplíe dicha investigación a áreas que no se le comunicaron al empleado en el momento de la suspensión por motivos de investigación.

7.B PASO 2

Toda queja no resuelta de conformidad con el Paso 1, debe presentarse al Jefe de División del empleado dentro de los cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de la decisión del Supervisor según el Paso 1. El Jefe de División o su representante designado y el Representante del Sindicato se reunirán dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la invocación del Paso 2, en un intento de resolver la queja. Si no se llega a una solución satisfactoria dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a que las partes se hayan reunido, se puede invocar el Paso 3 del Procedimiento de Quejas, dentro de los siete (7) días hábiles.

7.C PASO 3

Al invocar el Paso 3, el Empleador y el Sindicato acuerdan acelerar el proceso de quejas. Toda queja no resuelta de conformidad con el Paso 2 se reducirá a escrito, estableciendo el Artículo del Contrato que se alega que se ha violado, la fecha, los involucrados y el lugar, y se presentará a la oficina de Relaciones Laborales. El Representante de Relaciones Laborales y el Representante Comercial del Sindicato se reunirán dentro de los cinco (5) días hábiles para intentar resolver la misma. La contestación a una reclamación deberá constar por escrito y remitirse al Representante del reclamante dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a que las partes se hayan reunido.

Si no se llega a una solución satisfactoria en el Paso 3, se podrá invocar el Paso 4 dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la recepción de la respuesta escrita insatisfactoria notificándoselo por escrito al Representante de Relaciones Laborales del Empleador.

7.D PASO 4

7.D.1 Si las partes no llegan a un acuerdo según lo previsto en el Paso 3, el Empleador y el Sindicato acuerdan acelerar el proceso de quejas. El Sindicato y el Empleador se reunirán dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la invocación de una demanda oportuna para el Paso 4 para seleccionar un Árbitro mutuamente acordado del panel permanente seleccionado conjuntamente (Joseph Duffy, Guy Prihar, Kathy Fragnoli, Kenneth Perea, Fred Horowitz, John LaRocco y Jan Stiglitz) de siete (7) para escuchar y determinar la queja específica. Dicho Árbitro se reunirá rápidamente para considerar la queja según las disposiciones del Paso 4.

7.D.2 En caso de que no se pueda llegar a un acuerdo mutuo sobre un árbitro

dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la demanda escrita de arbitraje, el Sindicato eliminará primero un (1) nombre de la lista y luego el Empleador eliminará un (1) nombre, alternando así hasta que el nombre restante sea el árbitro. El árbitro seleccionado será el único árbitro que conozca y determine el asunto. El árbitro se reunirá con prontitud para considerar y decidir la queja y ambas partes lo alentarán a que emita una decisión "de tribunal" oral e inmediata después de escuchar y considerar todas las pruebas presentadas, seguida de una confirmación escrita oportuna de la decisión. El árbitro puede, a solicitud y acuerdo mutuo de ambas partes en la disputa, recibir tiempo adicional para deliberar sobre los asuntos presentados, pero en ningún caso la decisión se retrasará más de cinco (5) días hábiles después del cierre de la audiencia, a menos que alguna de las partes solicite la presentación de escritos posteriores a la audiencia, en cuyo caso dichos escritos se presentarán al árbitro dentro de los catorce (14) días posteriores al cierre de la audiencia. El árbitro tendrá diez (10) días hábiles a partir de la recepción de los escritos posteriores a la audiencia para notificar por escrito a las partes la decisión final. La decisión del árbitro será puesta por escrito por el árbitro y será definitiva y vinculante para el Empleador, el Sindicato y el Empleado afectado. Si un árbitro ya no está disponible de forma permanente, el empleador y el sindicato pueden reunirse y acordar una nueva persona como reemplazo.

7.D.3 Cualquier gasto en que se incurra cuando se utilicen testigos, que no sean empleados que estén de servicio, correrá a cargo de la parte que solicite la comparecencia de los testigos. A los efectos de este artículo, el tiempo empleado como testigo no se interpretará como tiempo de trabajo según las disposiciones de este Contrato.

7.D.4 El árbitro no tendrá autoridad para modificar, agregar o eliminar ninguno de los términos de este Contrato. Las disputas jurisdiccionales no estarán sujetas a los procedimientos de quejas y arbitraje establecidos. Se conviene que cualquier reclamación, salvo lo dispuesto en el presente, relacionada con la interpretación o aplicación de este Contrato, o de cualquier complemento o enmienda al mismo, estará sujeta a arbitraje.

7.D.5 Todos los gastos y honorarios del árbitro correrán a cargo de la parte contra la cual el árbitro tome una decisión.

7.D.6 Se considerará que se ha renunciado a cualquier reclamación o se ha abandonado, a menos que se invoquen debidamente todos los pasos y plazos dentro de los períodos especificados, a menos que se acuerde lo contrario de mutuo acuerdo.

7.D.7 En el caso que se programe un arbitraje de una queja, todos los demás sindicatos locales signatarios de este Contrato recibirán una notificación del sindicato local involucrado en la queja sobre la naturaleza y los detalles de esta.

## ARTÍCULO 8
## NUEVAS CLASIFICACIONES

Si el Empleador establece en lo sucesivo una clasificación laboral u operación laboral nueva o sustancialmente modificada, dará aviso de ello a los sindicatos con la mayor antelación posible. La cuestión de la clasificación y la tasa salarial adecuadas se negociará con el Empleador y el sindicato afectado. Si no se resuelve por las partes, cualquiera de ellas puede solicitar arbitraje sobre la clasificación y la tasa adecuadas conforme a los procedimientos establecidos en el Artículo 7 anterior. Mientras se resuelve el problema mediante arbitraje, el Empleador puede instalar la clasificación u operación laboral nueva o sustancialmente modificada a la tasa que haya propuesto. En caso de que las partes acuerden una tasa más alta o se la otorgue después del arbitraje, entrará en vigor retroactivamente a partir de la fecha en que se instaló la clasificación u operación.

## ARTÍCULO 9
## PERÍODO DE PRUEBA

9.A Todos los nuevos empleados regulares de tiempo completo contratados después de la fecha de vigencia de este Contrato serán considerados empleados en período de prueba por un período que no exceda los sesenta (60) días. Todos los nuevos empleados regulares ocasionales que sean empleados por primera vez después de la fecha de vigencia de este Contrato serán considerados empleados en período de prueba por un período de ciento veinte (120) días. Los períodos de prueba mencionados anteriormente pueden extenderse por treinta (30) días por mutuo acuerdo del Empleador y el Sindicato. Si un empleado temporal ocasional pasa a la condición de regular ocasional y tiene servicio continuo dentro de la misma clasificación laboral, el tiempo acumulado del empleado temporal ocasional contará para su período de prueba.

Los empleados en período de prueba serán compensados de acuerdo con los términos de este Contrato. Sin embargo, los empleados en período de prueba no acumularán derechos para el futuro hasta que hayan completado con éxito su período de prueba. En ese momento, a excepción de los empleados temporales ocasionales y los nuevos empleados regulares ocasionales, todos sus respectivos derechos se remontarán a su fecha de contratación más reciente. Además, ni las disposiciones del Procedimiento de Quejas ni los beneficios de vacaciones estarán disponibles para los empleados en período de prueba. Los empleados ocasionales temporales que regresen para su cuarta (4$^{ta}$) temporada de verano consecutiva y posteriores podrán acogerse a las disposiciones del Procedimiento de Quejas y Arbitraje, tal como se establece en el Artículo 7.

Todo período de prueba interrumpido por una licencia se extenderá automáticamente por la misma cantidad de días que dicha licencia.

9.B Los empleados regulares elegibles que hayan estado en la nómina de manera continua durante seis (6) meses o más y que sean despedidos recibirán el pago por vacaciones no utilizadas y licencia por enfermedad no utilizada según lo estipulado en el Artículo 13, Pago de vacaciones, Artículo 26, Licencia por enfermedad.

9.C En caso de que un empleado que se haya convertido en empleado regular sea descansado (no despedido ni despedido voluntariamente) antes de que haya completado el período requerido para ser elegible para los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad, el registro de sus vacaciones y elegibilidad se conservará y se agregará a cualquier hora futura de empleo en Disneyland, siempre que sea recontratado dentro de un (1) año a partir de la fecha de su despido más reciente.

9.D Un empleado temporal ocasional, según se define a continuación, no será elegible para los beneficios de días feriados, vacaciones o licencia por enfermedad a menos que dicho(s) empleado(s) temporal(es) ocasional(es) se convierta(n) en un estado de empleado(s) regular(es) de acuerdo con los requisitos de elegibilidad de los Artículos 13, 14 y 26. Los empleados temporales ocasionales recibirán tasas de pago de acuerdo con el Anexo A de este Contrato.

9.E Los empleados temporales ocasionales se considerarán empleados en período de prueba hasta que hayan completado el período de prueba correspondiente como empleado regular, tal como se establece en el párrafo A anterior. Sin embargo, los empleados temporales ocasionales que se conviertan a un estado de empleo regular según lo dispuesto en el Artículo 20.C., que hayan trabajado para el Empleador dos (2) o más temporadas de verano consecutivas, no estarán obligados a cumplir el período de prueba mencionado en el párrafo A anterior.

La temporada de verano, a los efectos de este párrafo únicamente, se define como comenzar a trabajar para el Empleador a más tardar el 1ro de julio y permanecer empleado hasta la semana del Día del Trabajo (Labor Day).

9.F Los empleados temporales ocasionales se definirán como aquellos contratados principalmente para complementar al personal regular durante las temporadas de Navidad, Pascua y verano (según se define en el Artículo 20.C.) o cuando el personal regular no esté disponible en las horas normales. Los empleados temporales ocasionales no se utilizarán para eludir la promoción a puestos vacantes regulares.

## ARTÍCULO 10
## TARIFAS SALARIALES Y CONDICIONES LABORALES, SEGURIDAD Y BIENESTAR

10.A Se adjuntan al presente documento y se indican como Anexo A las clasificaciones, tasas salariales y condiciones especiales que serán complementos de este Contrato para los Sindicatos signatarios del mismo. Otros Sindicatos podrán convertirse en signatarios del Anexo A de este Contrato mediante la celebración de un acuerdo firmado por dichos Sindicatos, el Empleador y todos los demás Sindicatos Locales signatarios de este Contrato, en el que se establezcan sus tasas salariales y condiciones especiales.

Otros Sindicatos Locales y Consejos podrán convertirse en parte de este Contrato sin convertirse en parte del Anexo A mediante la firma de este Contrato con el consentimiento del Empleador y todos los Sindicatos Locales signatarios.

10.B El Empleador se compromete a proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable y a promover la salud y el bienestar de los empleados. El Empleador cumplirá con todas las leyes y regulaciones locales, estatales y federales sobre seguridad en el lugar de trabajo.

10.C Cuando el Empleador, por motivos de seguridad, requiera el uso de ropa protectora, zapatos u otros dispositivos de seguridad, se proporcionarán sin costo para los empleados. El Sindicato acepta notificar a sus miembros que están obligados a utilizar los dispositivos proporcionados.

10.D La salud y la seguridad serán un tema permanente en la agenda de todas las reuniones de los delegados sindicales con la gerencia, que se realizarán una vez cada dos meses a pedido del Sindicato.

10.E Al recibir la notificación de una posible condición de seguridad/peligro, el Empleador tomará medidas rápidas para evaluar el problema y determinar qué correcciones, si las hubiera, son necesarias para garantizar un ambiente de trabajo seguro.

10.F El Empleador puede implementar iniciativas de seguridad y bienestar en el lugar de trabajo y otros programas voluntarios que contribuyan a la salud y el bienestar de los empleados. El Empleador deberá notificar al Sindicato antes de la implementación de dichos programas y, a pedido del Sindicato, deberá negociar los efectos de dichos programas.

10.G El Empleador, el Sindicato y los empleados reconocen la importancia de un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia. Los incidentes de comportamiento disruptivo o agresivo por parte de los Huéspedes o empleados deben informarse de inmediato a la dirección o al personal de Seguridad. De acuerdo con el compromiso del Empleador de proteger la seguridad y el bienestar de sus empleados, el Empleador tomará en serio e investigará exhaustivamente todas las denuncias de comportamiento disruptivo, abusivo, agresivo o acosador por parte de los Huéspedes o empleados. Los empleados tienen derecho a comunicarse o hablar con las autoridades policiales. De acuerdo con este párrafo, el Empleador deberá cumplir plenamente con la Ley de prevención de la violencia en el lugar de trabajo de California (SB 553).

10.H Durante cualquier condición climática o ambiental que presente un peligro para la salud o seguridad de los empleados, el Empleador modificará las operaciones según corresponda.

## ARTÍCULO 11
## UNIFORMES/DISFRACES

11.A Si el Empleador requiere que un empleado use uniforme o disfraz, se le proporcionará a expensas del Empleador. Los zapatos se proporcionarán a expensas del empleado incluso si se requiere uniforme, siempre que dichos zapatos se puedan comprar en una tienda minorista habitual. El Empleador proporcionará una amplia gama de tallas de disfraces. En casos de condiciones climáticas extremas, el Empleador autorizará una excepción temporal y apropiada para disfraces temáticos.

11.B El costo de mantenimiento, limpieza o lavado de la ropa proporcionada a los empleados de conformidad con este Artículo será pagado por el Empleador. Dicha ropa, zapatos y otros dispositivos permanecerán en todo momento como propiedad del Empleador y el empleado al que se le entregue cualquiera de estos artículos será completamente responsable de asegurarse de que se cuiden adecuadamente.

11.C

11.C.1 El Empleador se compromete a publicar, tres (3) semanas antes del comienzo, avisos de intención de vaciar todos los casilleros en una fecha específica. Dicha limpieza se realizará con el propósito de fumigar y reparar las instalaciones de los casilleros.

11.C.2 Los bienes del Empleador recuperados durante dicha limpieza se devolverán al Departamento de Vestuario.

11.C.3 Los bienes personales recuperados durante dicha limpieza se identificarán con el nombre del empleado y se conservarán durante un período de treinta (30) días, o hasta que el empleado que posea dichos bienes personales los reclame, lo que ocurra primero. Si un empleado se encuentra en una licencia prolongada, el período de treinta (30) días entra en vigencia en la fecha en que el empleado regresa al trabajo.

11.C.4 En caso de que el Empleador considere necesario inspeccionar el casillero de un empleado, fuera de los períodos de limpieza notificados previamente, el siguiente personal deberá estar presente cuando se realice dicha inspección:

11.C.4.a El empleado y/o su representante sindical debidamente designado.

11.C.4.b Un miembro de la gerencia que no pertenezca al área del supervisor que realiza la inspección o del empleado.

11.C.4.c El empleador acepta publicar tres (3) días antes del comienzo de la jornada avisos de intención de abrir los casilleros para fumigarlos en caso de que surja un problema inmediato de salud o seguridad. Un delegado sindical deberá estar presente cuando se abran e inspeccionen dichos casilleros.

11.D Con respecto a la ropa proporcionada por el Empleador, todos los empleados

nuevos contratados a partir del 15 de marzo de 2002 podrán, a discreción exclusiva del Empleador, tener que llevarse su vestuario a casa al final de su turno. Además, el Empleador podrá designar que todos o algunos de los vestuarios sean limpiados o mantenidos (si se pueden lavar en lavadora, no en tintorería) por los empleados, quienes deberán tomar las precauciones normales y razonables al hacerlo. Nada de lo aquí dispuesto se interpretará como una obligación del Empleador de proporcionar casilleros para uso de los empleados. Dicha ropa, calzado y otros dispositivos serán, en todo momento, propiedad del Empleador y el empleado al que se le entregue cualquiera de estos artículos será totalmente responsable de asegurarse de que se cuiden adecuadamente.

## ARTÍCULO 12
## PLANES DE SALUD Y BIENESTAR, DENTAL Y DE LA VISIÓN

12.A El Empleador acepta ofrecer cobertura de Salud y Bienestar, en las mismas condiciones que se ofrece a los empleados que no forman parte de la unidad de negociación (incluidos sus empleados asalariados) del Empleador, incluida la participación en el Plan de Beneficios Flexibles del Empleador conocido como Signature, a todos los empleados elegibles. Los empleados elegibles se definirán como empleados regulares a tiempo completo, como se describe en el Artículo 35. La cobertura del empleado elegible entrará en vigencia a más tardar el primer día del mes siguiente a la finalización de sesenta (60) días de servicio continuo como empleado regular, o según lo dispuesto por los mandatos federales o estatales.

12.B Los empleados elegibles tendrán la opción, anualmente, de determinar el tipo de cobertura que desean en virtud del Plan Signature del Empleador.

12.C Si el Empleador acepta o implementa un "mantenimiento de beneficios" o congelamiento con respecto a las contribuciones de los empleados al programa de Salud y Bienestar de cualquier unidad de empleados asalariados o por hora en Disneyland durante el plazo de este Contrato, los empleados elegibles cubiertos por los términos de este Contrato recibirán este mismo beneficio en la misma base y en la misma fecha que dicha unidad de empleados asalariados o por hora.

12.D. En caso de que una ley, ordenanza o regulación federal, estatal, del condado o de la ciudad con respecto a los beneficios de salud y bienestar imponga requisitos al Empleador para brindar beneficios nuevos, adicionales o variables a los empleados, no habrá duplicación de beneficios bajo el Plan de Beneficios Exclusivo del Empleador o cualquier otro plan de beneficios de salud o bienestar ofrecido o pagado por el Empleador.

12.E. El Empleador acepta reunirse y discutir cualquier cambio en el proceso administrativo para monitorear la elegibilidad continua de los empleados regulares de tiempo completo para los beneficios de salud y bienestar de Disney, según lo establecido en la Carta de Entendimiento: Proceso administrativo para monitorear la elegibilidad continua de los empleados regulares de tiempo completo para los beneficios de salud y bienestar de Disney.

## ARTÍCULO 13

## VACACIONES

13.A Elegibilidad

13.A.1

13.A.1.a Todo empleado regular de tiempo completo y todo empleado ocasional regular contratado antes del 16 de abril de 2006 es elegible para acumular créditos para vacaciones y recibirá vacaciones de acuerdo con el punto 13.B, a continuación.

13.A.1.b No son elegibles los empleados ocasionales temporales, los empleados ocasionales regulares contratados a partir del 16 de abril de 2006 y los empleados en período de prueba, según se define en el Artículo 9.

En caso de que un empleado no acumule la cantidad máxima de licencia por enfermedad como resultado de las horas de vacaciones pagadas, dichas horas de vacaciones se sumarán a las horas trabajadas para maximizar la acumulación de licencia por enfermedad del empleado.

13.A.2 Un empleado regular de tiempo completo es aquel que ha acordado aceptar un empleo de tiempo completo durante todo el año y que ha completado su período de prueba.

13.A.3 El servicio continuo a los efectos de este artículo no se interrumpirá por el tiempo de ausencia por licencia por enfermedad o lesión autorizada o por una ausencia autorizada por otras razones que no exceda los treinta (30) días, siempre que el empleado trabaje durante un período de treinta (30) días después de regresar de la licencia autorizada.

13.A.4 La asignación máxima de vacaciones se basará en la fórmula apropiada, acreditada por las horas trabajadas de tiempo normal, así como por las horas de vacaciones pagadas, como se establece en el punto 13.B, a continuación. El pago se realizará a la tarifa por hora de tiempo normal más cualquier prima por turno o por trabajo como líder que corresponda que se reciba regularmente en el momento en que se tomen las vacaciones.

13.A.5

13.A.5.a Ningún empleado podrá acumular más de dos (2x) veces sus horas de vacaciones anuales. Por ejemplo, si un empleado es elegible para ochenta (80) horas de vacaciones, podrá acumular un máximo de ciento sesenta (160) horas de vacaciones; si es elegible para ciento veinte (120) horas de vacaciones, podrá acumular doscientas cuarenta (240) horas de vacaciones; y si es elegible para ciento sesenta (160) horas

de vacaciones, podrá acumular trescientas veinte (320) horas de vacaciones.

13.A.5.b Cuando se alcanza el máximo de vacaciones acumuladas, el empleado dejará de acumular tiempo de vacaciones adicional hasta que se tomen las horas de vacaciones. El empleado comenzará a acumular vacaciones nuevamente una vez que esté por debajo del máximo. La acumulación de vacaciones no es retroactiva al comienzo del año.

13.A.6 El Empleador no puede otorgar pago en lugar de tiempo libre por vacaciones, excepto como se especifica a continuación.

13.B <u>Acumulación de Vacaciones por Año</u>

13.B.1 Todos los empleados elegibles recibirán vacaciones basadas en la cantidad de horas trabajadas de tiempo regular, así como las horas de vacaciones pagadas desde la fecha de contratación hasta el final del año en el que se contrató y por cada año posterior a partir de entonces, no obstante, un empleado con una licencia autorizada por enfermedad o lesión, no acumulará tiempo de vacaciones adicional.

13.B.2

13.B.2.a Las horas de vacaciones acumuladas durante el año estarán disponibles para que el empleado las tome durante el año en que se acumularon en incrementos diarios de ocho (8) horas o incrementos semanales de cuarenta (40) horas, excepto como se indica en el párrafo dos (2) a continuación.

13.B.2.b Los empleados regulares pueden, a su elección, tomar horas de vacaciones en incrementos de menos de ocho (8) horas diarias o incrementos semanales de cuarenta (40) horas de acuerdo con lo siguiente:

13.B.2.b.1 Los empleados regulares pueden tomar horas de vacaciones en cantidades diarias (un mínimo de cuatro (4) horas) o semanales iguales a las horas previstas que están programados regularmente para trabajar durante ese período del año.

13.B.2.b.2 Los empleados regulares pueden utilizar las horas de vacaciones para ausencias no planificadas de acuerdo con las políticas para el uso de la licencia por enfermedad del Artículo 26, Licencia por Enfermedad.

13.B.3

13.B.3.a Los empleados regulares elegibles acumularán beneficios de vacaciones según la fórmula de acumulación de vacaciones de dos (2) semanas a partir del inicio del empleo como empleado regular hasta el final del cuarto año de servicio, con base en la fórmula "A" a continuación.

13.B.3.b Los empleados regulares elegibles acumularán beneficios de vacaciones según la fórmula de acumulación de vacaciones de tres (3) semanas a partir del inicio del quinto año de servicio hasta el final del decimocuarto año de servicio, con base en la fórmula "B" a continuación.

13.B.3.c Los empleados regulares elegibles acumularán beneficios de vacaciones según la fórmula de acumulación de vacaciones de cuatro (4) semanas a partir del inicio del decimoquinto año de servicio, con base en la fórmula "C" a continuación.

13.B.3.d A partir del 1ro de enero de 1999, los empleados regulares elegibles acumularán beneficios de vacaciones según la fórmula de acumulación de vacaciones de cinco (5) semanas a partir del inicio del vigésimo año de servicio según la fórmula "D" a continuación.

Ejemplo: Empleado regular contratado el 1ro de enero de 1990

| Año | Fechas de Empleo | Acumulación Máxima | Máximo de Horas Disponibles para Tomar |
|---|---|---|---|
| 1 | 1/1/90-12/31/90 | 80 horas | 0 |
| 2 | 1/1/91-12/31/91 | 80 horas | 80 horas |
| 3 | 1/1/92-12/31/92 | 80 horas | 80 horas |
| 4 | 1/1/93-12/31/93 | 80 horas | 80 horas |
| 5 | 1/1/94-12/31/94 | 120 horas | 80 horas |
| 6 | 1/1/95-12/31/95 | 120 horas | 120 horas |
| 7-13 | 1/1/96-12/31/2002 | 120 horas | 120 horas |
| 14 | 1/1/03-12/31/03 | 120 horas | 120 horas |
| 15 | 1/1/04-12/31/04 | 160 horas | 120 horas |
| 16 | 1/1/05-12/31/05 | 160 horas | 160 horas |
| 17 | 1/1/06-12/31/06 | 160 horas | 160 horas |
| 18 | 1/1/07-12/31/07 | 160 horas | 160 horas |
| 19 | 1/1/08-12/31/08 | 160 horas | 160 horas |
| 20 | 1/1/09-12/31/09 | 200 horas | 160 horas |
| 21 | 1/1/10-12/31/10 | 200 horas | 200 horas |

FÓRMULA "A"

Fórmula de Acumulación de Vacaciones de Dos (2) Semanas

| HORAS TRABAJADAS | HORAS DE VACACIONES PAGADAS | EQUIVALENTE EN DÍAS LIBRES |
|---|---|---|
| 1800 | 80 | 10 |
| 1620 | 72 | 9 |
| 1440 | 64 | 8 |
| 1260 | 56 | 7 |
| 1080 | 48 | 6 |
| 900 | 40 | 5 |
| 720 | 32 | 4 |
| 540 | 24 | 3 |
| 360 | 16 | 2 |
| 180 | 8 | 1 |

FÓRMULA "B"

Fórmula de Acumulación de Vacaciones de Tres (3) Semanas

| HORAS TRABAJADAS | HORAS DE VACACIONES PAGADAS | EQUIVALENTE EN DÍAS LIBRES |
|---|---|---|
| 1800 | 120 | 15 |
| 1680 | 112 | 14 |
| 1560 | 104 | 13 |
| 1440 | 96 | 12 |
| 1320 | 88 | 11 |
| 1200 | 80 | 10 |
| 1080 | 72 | 9 |
| 960 | 64 | 8 |
| 840 | 56 | 7 |
| 720 | 48 | 6 |
| 600 | 40 | 5 |
| 480 | 32 | 4 |
| 360 | 24 | 3 |
| 240 | 16 | 2 |
| 120 | 8 | 1 |

FÓRMULA "C"

Fórmula de Acumulación de Vacaciones de Cuatro (4) Semanas

| HORAS TRABAJADASD | HORAS DE VACACIONES PAGADAS | EQUIVALENTE EN DÍAS LIBRES |
|---|---|---|
| 1800 | 160 | 20 |
| 1710 | 152 | 19 |
| 1620 | 144 | 18 |
| 1530 | 136 | 17 |
| 1440 | 128 | 16 |
| 1350 | 120 | 15 |
| 1260 | 112 | 14 |
| 1170 | 104 | 13 |
| 1080 | 96 | 12 |
| 990 | 88 | 11 |
| 900 | 80 | 10 |
| 810 | 72 | 9 |
| 720 | 64 | 8 |
| 630 | 56 | 7 |
| 540 | 48 | 6 |
| 450 | 40 | 5 |
| 360 | 32 | 4 |
| 270 | 24 | 3 |
| 180 | 16 | 2 |
| 90 | 8 | 1 |

FÓRMULA "D"

Fórmula de Acumulación de Vacaciones de Cinco (5) Semanas

| HORAS TRABAJADAS | HORAS DE VACACIONES PAGADAS | EQUIVALENTE EN DÍAS LIBRES F |
|---|---|---|
| 1800 | 200 | 25 |
| 1728 | 192 | 24 |
| 1656 | 184 | 23 |
| 1584 | 176 | 22 |
| 1512 | 168 | 21 |
| 1440 | 160 | 20 |
| 1368 | 152 | 19 |
| 1296 | 144 | 18 |
| 1224 | 136 | 17 |
| 1152 | 128 | 16 |
| 1080 | 120 | 15 |
| 1008 | 112 | 14 |
| 936 | 104 | 13 |
| 864 | 96 | 12 |
| 792 | 88 | 11 |
| 720 | 80 | 10 |

| | | |
|---|---|---|
| 648 | 72 | 9 |
| 576 | 64 | 8 |
| 504 | 56 | 7 |
| 432 | 48 | 6 |
| 360 | 40 | 5 |
| 288 | 32 | 4 |
| 216 | 24 | 3 |
| 144 | 16 | 2 |
| 72 | 8 | 1 |

13.B.4 Los empleados regulares elegibles que hayan estado en la nómina de manera continua durante seis (6) meses o más y que sean despedidos o suspendidos por el Empleador recibirán el pago de todos sus créditos de vacaciones acumulados sobre la base de las horas trabajadas durante los seis (6) meses o más, de acuerdo con las fórmulas que se muestran anteriormente.

13.B.5

13.B.5.a Las vacaciones pueden, a opción del empleado, programarse por mutuo acuerdo entre el empleado y el Empleador, sujeto a la determinación del Empleador sobre la necesidad de los servicios del empleado. En caso de conflicto en las fechas que afecten a dos (2) o más empleados, se les dará preferencia a los empleados con mayor antigüedad en la clasificación laboral y la clasificación grupal. (También se aplica a 13.A.5.b, arriba).

13.B.5.b Las solicitudes de vacaciones aprobadas previamente para los períodos que se indican a continuación deben presentarse en forma oportuna y las vacaciones aprobadas (según lo determine la necesidad del empleador de los servicios del empleado) se publicarán en las fechas que se indican a continuación.

Las solicitudes de vacaciones que se transfieran de un período solicitado a otro establecido anteriormente se aprobarán o rechazarán en su totalidad.

| Período de Recolección: | Resultados: | Período Solicitado: |
|---|---|---|
| 1ro de enero al 1ro de febrero | 1ro de marzo | 1ro de mayo al 31 de julio |
| 1ro de abril al 1ro de mayo | 1ro de junio | 1ro de Agosto al 3 de octubre |
| 1ro de julio al 1ro de agosto | 1ro de septiembre | 1ro de noviembre al 31 de enero |
| 1ro de octubre al 1ro de noviembre | 1ro de diciembre | 1ro de febrero al 30 de abril |

Después de la publicación de los resultados de cada período de selección mencionado anteriormente, cualquier empleado puede enviar una solicitud de vacaciones por el resto del período. Cada semana, se revisarán las solicitudes de vacaciones enviadas durante la semana anterior. Se considerarán primero las solicitudes que se enviaron durante el período de aprobación previa y que no se aprobaron, seguidas de las solicitudes enviadas dentro de la misma fecha de finalización de semana por semana. Cuando se envíen varias solicitudes para el mismo período de tiempo en la misma semana, se otorgará tiempo libre remunerado por antigüedad.

Para las solicitudes de vacaciones enviadas no menos de ocho (8) semanas antes de la fecha de inicio de la solicitud, el Empleador las aprobará o rechazará lo antes posible, pero no más tarde de seis (6) semanas antes de la fecha de inicio de dicha solicitud. Las solicitudes de vacaciones enviadas con menos de ocho (8) semanas de anticipación a la fecha de inicio solicitada se aprobarán o rechazarán dentro de las dos (2) semanas posteriores a su solicitud.

Cualquier empleado cuya solicitud no haya sido aprobada durante un período de selección anterior debe volver a enviar su solicitud de vacaciones para ser elegible para su consideración durante el próximo período de selección. La solicitud de vacaciones de cualquier empleado que haya sido aprobada en un período de selección anterior no será reemplazada posteriormente por un empleado de mayor antigüedad que solicite vacaciones en un período de selección posterior. A los empleados que no soliciten vacaciones como se describe en este documento se les concederán vacaciones en un momento mutuamente acordado sujeto a la necesidad del Empleador de los servicios del empleado. El Empleador se esforzará por permitir que tantos empleados como sea posible tomen vacaciones en cualquier semana determinada del año, sujeto a las necesidades de programación del Empleador.

Las solicitudes de días libres se aprobarán de acuerdo con la elegibilidad y los términos del Artículo 14. Los días libres y las solicitudes de días libres personales de acuerdo con la elegibilidad y los términos del Artículo 26. Licencia por enfermedad, se pueden presentar para su consideración durante los períodos aprobados previamente mencionados anteriormente.

La publicación de aprobaciones, la consideración de solicitudes que no fueron aprobadas y la consideración de solicitudes presentadas después de los períodos de selección seguirán los mismos procesos descritos anteriormente.

En caso de que sea necesario que el Empleador cancele unas vacaciones aprobadas previamente, el Empleador reembolsará al empleado cualquier pérdida monetaria comprobada que le haya causado dicho cambio en sus planes de vacaciones.

13.B.5.c Las vacaciones se programarán para que comiencen cualquier día, excepto que en el caso de los empleados ocasionales regulares, las vacaciones se programarán para que comiencen en un horario mutuamente acordado.

13.B.5.d Las vacaciones otorgadas por el Empleador utilizando el proceso de solicitud de vacaciones aprobadas previamente descrito en 13.B.5.b, anteriormente, no se cancelarán sin un aviso previo de cuatro (4) semanas, excepto en caso de fuerza mayor.

13.B.6 El Empleador puede optar por que algunos o todos los empleados tomen sus vacaciones al mismo tiempo y durante un período en el que Disneyland esté cerrado. En caso de que el Empleador así lo haga, los empleados recibirán vacaciones en el momento del cierre, en forma prorrateada de las vacaciones acumuladas hasta ese momento y de acuerdo con las fórmulas que se muestran anteriormente. Esto incluirá vacaciones prorrateadas para empleados regulares con menos de seis (6) meses de servicio continuo.

13.B.7 A pedido de un empleado elegible, el Empleador deberá proporcionar el pago de hasta la mitad (½) del total de vacaciones acumuladas de un empleado hasta un máximo de tres (3) semanas (120 horas) por año.

Dicha solicitud de pago se aceptará dos (2x) veces por año durante cualquier semana de nómina del año.

13.B.8 Un empleado elegible debe utilizar las vacaciones acumuladas que excedan las dos (2) semanas mientras esté en licencia por cuidado familiar, y puede solicitar que todas las vacaciones acumuladas se utilicen mientras esté en licencia por cuidado familiar.

13.B.9 A pedido del empleado, las horas de vacaciones acumuladas como se describe en este documento se pueden pagar a los empleados elegibles hasta el momento en que comiencen los beneficios de discapacidad estatal o compensación laboral.

Cuando comiencen los beneficios de discapacidad estatal o compensación laboral, las horas de vacaciones acumuladas se integrarán con los beneficios de discapacidad estatal o compensación laboral, pagando la diferencia entre los beneficios de discapacidad estatal o compensación laboral y el salario completo del empleado por el tiempo perdido en el trabajo hasta que el empleado haya sido dado de alta por discapacidad y regrese al trabajo, o hasta que se hayan agotado las horas de vacaciones acumuladas, lo que ocurra primero.

13.B.10 Trabajadores Ocasionales Regulares: Días Libres con Goce de Sueldo:

A partir del 1ro de enero de cada año, los empleados ocasionales regulares (CR), contratados a partir del 16 de abril de 2006, a quienes se les haya pagado la cantidad de horas requeridas y tengan los años requeridos de servicio continuo como empleados ocasionales regulares, serán elegibles para Días Libres con Goce de Sueldo (PDO) de acuerdo con la siguiente tabla:

Requisitos y Asignaciones de Elegibilidad para PDO

| Años de servicio continuo de CR a partir del 1ro de enero de cada año | Cantidad Mínima de Horas Pagadas en el Año Anterior | Cantidad de PDO | Total |
|---|---|---|---|
| 2 años | 1040 | 2 | 2 |
| 3 años | 1040 | 1 | 3 |
| 4 años | 1040 | 1 | 4 |
| 5 años | 1040 | 1 | 5 |

Los requisitos de elegibilidad de 1040 horas y años de servicio continuo indicados en este artículo se aplicarán el 1ro de enero de cada año consecutivo. Los PDO no se otorgarán retroactivamente si un empleado no cumple con los requisitos de elegibilidad anteriores.

Las solicitudes de PDO aprobadas previamente deben presentarse de manera oportuna durante los mismos períodos de cobro descritos en el Artículo 13 (Vacaciones), párrafo 13.B.5.b.

Se espera que los empleados utilicen todos los PDO a más tardar el 31 de diciembre de cada año. Si un empleado no utiliza la totalidad de su asignación de PDO antes de que finalice el año, se le otorgarán PDO adicionales en el nuevo año hasta alcanzar el número total de PDO permitidos para el nuevo año de acuerdo con el cuadro anterior.

Los empleados pueden utilizar los PDO asignados como días libres remunerados previa aprobación, en función de las necesidades comerciales. Los PDO de un empleado regular ocasional se utilizarán y pagarán en incrementos de días completos y no se podrán utilizar en incrementos de menos de un día completo. No se concederá el pago en lugar de los PDO no utilizados. Si el PDO se solicita y se aprueba antes de la producción programada, se pagarán ocho (8) horas.

## ARTÍCULO 14
## DÍAS FERIADOS

14.A Días Feriados de los Empleados a Tiempo Completo:

14.A.1 Los siguientes serán días feriados remunerados para los empleados a tiempo completo que hayan completado su período de prueba:

| | |
|---|---|
| Día de Martin Luther King Jr. | Día del Trabajo |
| Día de los Presidentes | Día de Acción de Gracias |
| Domingo de Pascua | 24 de diciembre |
| Día de los Caídos | 25 de diciembre |
| 19 de junio | 31 de diciembre |
| 4 de julio | |

14.A.2 Elegibilidad de Tiempo Completo para un Día Feriado no Trabajado:

14.A.2.a Los empleados deben tener una clasificación de nómina registrada de tiempo completo regular y haber completado el período de prueba.

14.A.2.b No son elegibles los empleados regulares ocasionales, temporales ocasionales o en prueba según se define en el Artículo 9, Período de prueba, y los empleados regulares de tiempo completo que estén en licencia y cuya disponibilidad para un horario de trabajo durante la semana que contiene el día feriado no sea conocida por el Empleador.

14.A.2.c Un empleado regular de tiempo completo elegible recibirá el pago por su horario regular a su tarifa de tiempo normal, incluida cualquier prima por turno y el pago principal, por cada día feriado no trabajado.

14.A.3 Elegibilidad de Tiempo Completo para un Día Feriado Trabajado:

14.A.3.a Los empleados deben tener una clasificación de nómina registrada de tiempo completo regular y haber completado el período de prueba para ser elegibles para los diez (10) días feriados enumerados en "A" anteriormente.

14.A.3.b No son elegibles los empleados ocasionales, temporales o en período de prueba, según se define en el Artículo 9, Período de Prueba.

14.A.3.c Un empleado regular de tiempo completo elegible que trabaje en un día feriado reconocido recibirá el doble (2x) de su salario por hora regular, incluyendo cualquier prima por turno y el pago principal, por todas las horas trabajadas en su turno programado regularmente, sujeto al párrafo 14.C.2.

14.A.3.d Un empleado regular de tiempo completo elegible recibirá el doble (2x) de su salario por hora regular, incluyendo cualquier prima por turno y el pago principal, por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) en un día feriado pago, siempre que la hora de inicio de las horas extras ocurra dentro de un período de ocho (8) horas después de la hora de finalización del turno programado regularmente del empleado.

14.A.3.e Un empleado de tiempo completo elegible que trabaja en un día feriado reconocido y también finaliza su empleo con el Empleador ese día, recibirá un pago al doble (2x) de su tarifa de tiempo regular, incluyendo cualquier prima de turno y pago de líder, por todas las horas trabajadas en su turno programado regularmente.

14.A.4 <u>Disposiciones Adicionales sobre Días Feriados a Tiempo Completo:</u>

14.A.4.a Un día feriado que cae en un día laboral programado normalmente pero que no se trabaja debido a que es feriado se contará como tiempo trabajado a los efectos de calcular las horas extras.

14.A.4.b Si un día feriado cae durante el período de vacaciones de un empleado, se le concederá al empleado un día adicional de pago sujeto al párrafo 14.C.2.

14.B <u>Empleados Regulares Ocasionales: Prima de Días Feriados por Horas Trabajadas:</u>

14.B.1 A los empleados regulares ocasionales que hayan completado su período de prueba y trabajen los días siguientes se les pagará una vez y media su tarifa de tiempo normal, incluida cualquier prima por turno y el pago por adelantado, por todas las horas trabajadas en su turno programado regularmente, sujeto al párrafo 14.C.2:

| | |
|---|---|
| Día de los Caídos | 25 de diciembre |
| 4 de julio | 31 de diciembre |
| Día de Acción de Gracias | |

Los siguientes dos (2) días feriados con goce de sueldo adicionales entrarán en vigencia para los empleados regulares ocasionales después de 2 años de servicio continuo:

Día del Trabajo
Día de los Presidentes

Los siguientes cuatro (4) días feriados con goce de sueldo adicionales entrarán en vigencia para los empleados regulares ocasionales después de 3 años de servicio continuo:

Día de Martin Luther King Jr.
Domingo de Pascua
24 de diciembre
19 de junio

14.B.2 Elegibilidad para la Prima de Días Feriados Adicionales por Horas Trabajadas en Días Feriados:

14.B.2.a No son elegibles los empleados ocasionales temporales o en período de prueba, según se define en el Artículo 9, Período de prueba.

14.B.2.b Un empleado regular ocasional elegible recibirá una vez y media (1½ x) la tarifa de tiempo regular del empleado, incluyendo cualquier prima de turno y pago principal, por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) en un día feriado pago, siempre que la hora de inicio de las horas extras ocurra dentro de un período de ocho (8) horas después de la hora de finalización del turno programado regularmente del empleado.

14.B.2.c Un empleado regular ocasional elegible que trabaja en un día feriado reconocido y también termina su empleo con el Empleador ese día, recibirá una vez y media (1½ x) su tarifa de tiempo regular, incluyendo cualquier prima de turno y pago principal, por todas las horas trabajadas en su turno programado regularmente.

14.C Otras Disposiciones Aplicables a los Días Feriados Regulares Ocasionales y de Tiempo Completo:

14.C.1 Los días feriados reconocidos que el Gobierno Federal designe para celebrarse en un día en particular se celebrarán en ese día. Todos los demás días feriados reconocidos se celebrarán en el día en que caigan.

14.C.2 Por clasificación laboral y por orden descendente de antigüedad, a los empleados de categoría regular se les ofrecerá la oportunidad de no trabajar en un día feriado reconocido.

La oferta se hará primero a los empleados de categoría regular a tiempo completo y por último a los empleados de categoría regular ocasional. Además, es la intención que antes de traer a los empleados de categoría temporal ocasional en un día feriado, a todos los empleados de categoría regular que estén disponibles para trabajar a la tarifa de tiempo normal se les ofrezca el trabajo en el día feriado. Para obtener información relacionada con el proceso para obtener tiempo libre en días feriados aprobado previamente, consulte el Artículo 13.B.5.b – Vacaciones.

14.C.3 Un empleado que esté programado para trabajar en un día feriado reconocido y que no trabaje no recibirá pago por día feriado.

## ARTÍCULO 15
## DÍA DE PAGO

15.A Los empleados recibirán su pago semanalmente, cada dos semanas o dos veces (2x) al mes y su pago no se retrasará más de seis (6) días desde el final de cada período de nómina. Cuando el Empleador tenga al menos treinta (30) días de aviso de un cambio en los días de pago, le proporcionará al Sindicato un aviso de treinta (30) días. Si el Empleador tiene menos de treinta (30) días de aviso, le proporcionará al Sindicato el aviso con la misma antelación que tenga.

15.B El Empleador y los Sindicatos acuerdan resolver mutuamente cualquier problema que surja de la distribución del cheque de pago de un empleado cuando el Día de Pago semanal regular cae en el día libre del empleado o en un feriado pago. Los problemas relacionados con la disponibilidad del cheque de pago de un empleado al momento de comenzar sus vacaciones se resolverán de manera similar.

15.C Cualquier discrepancia en la nómina se abordará lo antes posible y, si se rechaza, se le proporcionará al empleado una respuesta por escrito sobre el motivo de la denegación de la discrepancia en la nómina.

## ARTÍCULO 16
## PAGO POR PRESENTARSE A TRABAJAR

16.A Pago Regular por Presentarse a Trabajar

16.A.1 Sujeto al párrafo 4 a continuación, los empleados que se presenten a trabajar y a quienes no se les dé aviso previo de no presentarse y que no sean puestos a trabajar recibirán el mayor de 2 horas o la mitad de su turno regular programado, sin exceder las cuatro (4) horas de pago. Cada empleado deberá mantener informado al Departamento de Recursos Humanos de su dirección y número de teléfono actuales.

16.A.2 Los empleados que se presenten a trabajar y sean puestos a trabajar recibirán cuatro (4) horas de trabajo o pago.

16.A.3 Los empleados que se presenten a trabajar y sean puestos a trabajar y que trabajen más de cuatro (4) horas tendrán permitido completar su turno regular programado para ese día.

16.A.4 Será obligación de cada empleado verificar su turno programado antes de presentarse a trabajar cuando esté lloviendo o amenace con lluvia. Los empleados que llamen para verificar su turno programado antes de presentarse a trabajar (comenzando no antes de las 5:30 p.m. del día anterior al inicio del turno para turnos que comiencen a las 7:00 a.m. o antes) cuando esté lloviendo o haya amenaza de lluvia, y la gerencia o su programador les diga que se presenten a trabajar, recibirán cuatro (4) horas de pago si no se les pone a trabajar.

16.B Pago por Ser Llamado a Trabajar

16.B.1 El pago por ser llamado a trabajar se aplicará a ese período de tiempo que comienza después de que un empleado abandona el Parque luego de completar su turno regular, hasta un momento que sea cuatro (4) horas o más antes del comienzo de su turno regularmente programado el día siguiente.

16.B.2 A un empleado que, durante dicho período de tiempo, sea llamado a trabajar, pero no sea puesto a trabajar, se le pagará, como mínimo, un salario equivalente a cuatro (4) horas a su tasa regular de pago. Por todas las horas efectivamente trabajadas, se le pagará al empleado una vez y media (1½x) su tasa regular de pago; si se trabajan menos de dos (2) horas, el empleado recibirá, no obstante, un mínimo de dos (2) horas a tiempo y medio (1½) su tasa regular de pago y dos (2) horas a su tasa regular de pago. Si las horas efectivamente trabajadas requieren pago de horas extras según el Artículo 33.A., el empleado recibirá la cantidad que sea mayor.

16.B.3 Los empleados que sean llamados a trabajar en un horario que sea menos de cuatro (4) horas antes de su turno regular programado no sufrirán una reducción de horas como resultado de dicho cambio de horario y serán informados de cuál será su horario revisado en el momento de la llamada.

Los empleados que sean llamados a trabajar antes de su turno regular programado responderán de manera voluntaria.

16.C Programación de Turnos

16.C.1 El Empleador acepta que se esforzará por programar al menos diez (10) horas entre el final del turno programado regularmente de cualquier empleado y el comienzo del siguiente turno programado regularmente del empleado.

16.C.2 En caso de que haya menos de diez (10) horas entre dos (2) turnos, el empleado afectado recibirá un pago de tiempo y medio (1½) durante el segundo (2do) turno hasta que transcurran diez (10) horas desde la terminación del primer (1er) turno del empleado.

En caso de que haya seis (6) horas o menos entre dos (2) turnos, el empleado recibirá un pago de tiempo y medio (1½x) durante todo el segundo (2do) turno.

## ARTÍCULO 17
## LICENCIAS/PERMISOS PARA AUSENTARSE

17.A La solicitud de un empleado en condición regular de licencia por no más de treinta (30) días será considerada por el Empleador y será concedida si existe una buena causa para ello y los servicios del empleado pueden ser razonablemente prescindibles. Todas las licencias se concederán por escrito. Ninguna licencia se extenderá más allá de treinta (30) días, excepto por razones imperiosas.

17.B A un empleado regular que solicite una licencia por enfermedad, lesión o embarazo, ya sea ocupacional o no ocupacional, se le concederá, previa certificación por escrito de la condición del empleado por parte del médico del empleado antes de cada extensión, una licencia extendida por unidades de hasta treinta (30) días, pero no más de doce (12) meses consecutivos. Un empleado que, al final de la licencia autorizada, notifique a los Servicios de Salud su disponibilidad para reasignarse al trabajo, será re empleado sin pérdida de su último estatus laboral anterior, siempre que tanto el médico del empleado como el del Empleador autoricen por escrito al empleado a realizar todas las tareas esenciales de la clasificación laboral y sin poner en peligro la salud y seguridad del empleado y/o de otras personas. Si el médico del empleador no autoriza a un empleado a realizar todas las tareas esenciales de la clasificación laboral y sin poner en peligro la salud y la seguridad del empleado y/o de otras personas, el empleador deberá contratar a un tercer médico neutral para que examine al empleado y, si el tercer médico neutral autoriza al empleado a realizar todas las tareas esenciales de la clasificación laboral y sin poner en peligro la salud y la seguridad del empleado y/o de otras personas, el médico del empleador deberá tomar en consideración la autorización del médico neutral al tomar la determinación final sobre la autorización del empleado para trabajar. Si el médico del empleador no está de acuerdo con los hallazgos y no permite que el empleado regrese al trabajo, deberá comunicarse con el médico personal del empleado y solicitar que se le restablezcan los beneficios por discapacidad. Si el empleador desea verificar la capacidad y/o incapacidad de un empleado para realizar el trabajo requerido debido a razones médicas, el empleador puede hacer que el médico del empleador examine al empleado.

17.C Antes de regresar al trabajo, un empleado que se encuentre en licencia médica debe proporcionar a los Servicios de Salud la documentación de su médico que lo autorice a regresar al trabajo. La documentación de autorización debe indicar específicamente la fecha en que el médico del empleado lo autorizó a regresar al trabajo. Los Servicios de Salud deben autorizar al empleado antes de que regrese al trabajo y pueden requerir un examen médico o documentación adicional del médico del empleado para garantizar su aptitud para el trabajo.

17.D Independientemente de cualquier otra disposición contenida en este Artículo 17, a ningún empleado regular se le concederán licencias que sumen más de quince (15) meses en un período de veinticuatro (24) meses.

17.E El Empleador proporcionará Licencia por Cuidados Familiares de conformidad con la Ley de Derechos Familiares de California y la Ley Federal de Licencias Médicas y Familiares.

Toda licencia tomada en virtud de la CFRA o la FMLA se aplicará al máximo de licencias disponibles en virtud de los párrafos B. y D. anteriores.

## ARTÍCULO 18
## PLAN DE JUBILACIÓN

18.A Pensión

18.A.1 El Empleador acepta que proporcionará un Plan de Pensiones contributivo de la siguiente manera:

18.A.1.a Un Programa de Beneficios de Pensiones para empleados con cinco (5) a diez (10) Años de Servicio Acreditados a razón de $20,00 por año con un beneficio mensual mínimo de $100,00 por 5 años y un beneficio mensual mínimo de $200,00 por 10 años.

18.A.1.b Programa de Beneficios de Pensiones para empleados con once (11) a veinte (20) Años de Servicio Acreditados a razón de $21,50 por año con un beneficio mensual mínimo de $221,50 por 11 años y un beneficio mensual mínimo de $415,00 por 20 años.

18.A.1.c Programa de beneficios de pensión para empleados con veintiún (21) a veinticinco (25) años de servicio acreditados a una tasa de $23,50 por año con un beneficio mensual mínimo de $438,50 por 21 años y un beneficio mensual mínimo de $532,50 por 25 años.

18.A.1.d Programa de beneficios de pensión para empleados con veintiséis (26) a treinta (30) o más años de servicio acreditados a razón de $23,50 por año con un mínimo de $556,00 por 26 años y un mínimo de $650,00 por 30 años.

18.A.1.e Programa de beneficios de pensión para empleados con treinta y uno (31) a treinta y cinco (35) o más años de servicio acreditados a razón de $23,50 por año con un beneficio mensual mínimo de $673,50 por 31 años y $767,50 por 35 años.

18.A.1.f Programa de beneficios del plan de pensiones para empleados con treinta y seis (36) a cuarenta (40) o más años de servicio acreditados a razón de $23,50 por año con un beneficio mensual mínimo de $791,00 por 36 años y un beneficio mensual máximo de $885,00 por 40 años o más.

18.A.1.g A partir del 15 de marzo de 2002, el empleador proporcionará un nuevo programa de beneficios del plan de pensiones para empleados con cuarenta (40) a cuarenta y cinco (45) o más años de servicio acreditados a razón de $23,50 por año con un beneficio mensual mínimo de $885,00 por 40 años y un beneficio mensual máximo de $1.002,50 por 45 años o más.

18.A.1.h A partir del 1ro de julio de 2013, el Empleador proporcionará un nuevo programa de beneficios del plan de pensiones para empleados con cuarenta y seis (46) a cincuenta (50) o más años de servicio acreditados a una tasa de $23,50 por año con un beneficio mensual mínimo de $1026,00 por 46 años y un beneficio mensual máximo de $1120,00 por 50 años o más.

18.B Beneficio de jubilación anticipada para empleados con veinticinco (25) o más años de servicio acreditados de la siguiente manera:

| Jubilación a la Edad de | Porcentaje de Empleados que Recibirán Beneficios en la Jubilación Normal (65 años) |
|---|---|
| 64 | 100% |
| 63 | 100% |
| 62 | 100% |
| 61 | 95% |
| 60 | 90% |
| 59 | 85% |
| 58 | 80% |
| 57 | 75% |
| 56 | 70% |
| 55 | 65% |

18.C

18.C.1 A partir del 1ro de enero de 1993, se aplicarán los beneficios de salud y bienestar para los jubilados anticipados de entre 55 y 65 años de edad, para permitir que los empleados que tengan 20 años de servicio acreditados con al menos 30 000 horas acreditadas COMPREN la cobertura del plan médico principal del empleador. A los efectos de este contrato, los años de servicio y las horas acreditadas incluirán todos los años y horas ganados por un empleado antes del 1ro de enero de 1993. Los años y horas ganados a partir del 1ro de enero de 1993 incluirán la cantidad determinada en virtud de la oración anterior más las horas y años ganados después del 31 de diciembre de 1992 y después de que el empleado haya cumplido 35 años de edad. Las tarifas de esta cobertura se facturarán a los jubilados anticipados a los costos reales actuales del empleador. A los 65 años, un jubilado con 20 años acreditados y 30 000 horas acreditadas (determinadas como se describe anteriormente) recibe cobertura médica principal sobre la misma base que los empleados activos actuales. Para ser elegible para los Beneficios de Salud y Bienestar como jubilado según los términos de este artículo, un empleado debe estar empleado activamente por el Empleador en el momento en que elija acogerse a dicha jubilación anticipada o normal (de 55 a 65 años).

18.C.2 Los empleados que fueron contratados a partir del 15 de septiembre de 1995 no serán elegibles para los Beneficios de Salud y Bienestar para Jubilados.

18.D Un empleado que elija participar en el Plan deberá firmar una autorización de nómina para la deducción de siete centavos (7¢) por todas las horas trabajadas en horario regular, y el Empleador realizará dicha deducción y la remitirá al Fondo del Plan. Después de cinco (5) años de participación, los empleados dejarán de realizar su contribución de siete centavos (7¢) por hora, y el Empleador realizará la contribución completa en nombre del empleado.

18.E Para efectos de participación, se le otorgará a un empleado un año de servicio por cada año de aniversario (medido a partir de la fecha de empleo) que finalice el 1ro de marzo de 1981 o después, en el que tenga al menos 750 horas de servicio. Para efectos de acumulación y adquisición de derechos de beneficios, se le otorgará a un empleado un Año de Servicio Acreditado por cada Año del Plan que finalice después del 1ro de marzo de 1981, en el que tenga al menos 750 horas de servicio. Todos los años anteriores se basarán en las 1000 horas anteriores. Para la acumulación total de beneficios en un año, se requieren 1500 horas.

18.F Los participantes calificados, sin costo adicional para el participante, están cubiertos por el beneficio de protección de ingresos previos a la jubilación del cónyuge al completar cinco (5) o más Años Acreditados y 7500 Horas Acreditadas de servicio.

Si un empleado participante se vuelve elegible para este beneficio y muere, el cónyuge del participante recibirá un beneficio vitalicio por un monto igual a la mitad del beneficio que el participante hubiera recibido bajo la base de sobreviviente conjunto y del 50%. Los pagos al cónyuge pueden comenzar, a elección del cónyuge, el primer día de cualquier mes posterior a la fecha de la muerte del empleado o la fecha en que el empleado hubiera cumplido cincuenta y cinco (55) años, pero no después de los sesenta y cinco (65) años.

18.G Cualquier empleado participante que alcance los sesenta y cinco (65) años como empleado activo adquiere inmediatamente derechos sobre su beneficio acumulado. El beneficio pagadero a dicho participante al momento de la jubilación se basará en los años acreditados y las horas acreditadas de servicio completados del participante y en el cuadro de beneficios de pensión del párrafo 18.J. a continuación. Si los años acreditados de un participante son menos de cinco años acreditados, el beneficio del participante será un monto prorrateado del beneficio en el cuadro durante 5 años.

18.H El Plan, tal como se ha establecido, será administrado por un comité administrativo de siete (7) miembros. Uno de los miembros del comité será seleccionado por los Sindicatos signatarios de este Contrato.

18.I Se acuerda que las disposiciones actuales del Plan de Pensiones relativas a los beneficios, las calificaciones de los empleados y las tasas de contribución, según se modificaron a partir del 15 de septiembre de 1992, no se modificarán antes del 15 de septiembre de 1995, excepto por las mejoras negociadas según lo dispuesto en este Artículo 19 o según lo exijan las reglamentaciones federales.

18.J Programa de Beneficios de Pensión:

| Años de Servicios Acreditados Completados | Horas de Servicio Acreditadas Completadas | Beneficio Mensual A los 65 Años |
|---|---|---|
| 5 | 7,500 o más | $100.00 |
| 6 | 9,000 o más | 120.00 |
| 7 | 10,500 o más | 140.00 |
| 8 | 12,000 o más | 160.00 |
| 9 | 13,500 o más | 180.00 |
| 10 | 15,000 – 15,749 | 200.00 |
| | 15,750 o más | 210.75 |
| 11 | 16,500 – 17,249 | 221.50 |
| | 17,250 o más | 232.25 |
| 12 | 18,000 – 18,749 | 243.00 |
| | 18,750 o más | 253.75 |

| | | |
|---|---|---|
| 13 | 19,500 – 20,249 | 264.50 |
| | 20,250 o más | 275.25 |
| 14 | 21,000 – 21,749 | 286.00 |
| | 21,750 o más | 296.75 |
| 15 | 22,500 – 23,249 | 307.50 |
| | 23,250 o más | 318.25 |
| 16 | 24,000 – 24,749 | 329.00 |
| | 24,750 o más | 339.75 |
| 17 | 25,500 – 26,249 | 350.50 |
| | 26,250 o más | 361.25 |
| 18 | 27,000 – 27,749 | 372.00 |
| | 27,750 o más | 382.75 |
| 19 | 28,500 – 29,249 | 393.50 |
| | 29,250 o más | 404.25 |
| 20 | 30,000 – 30,749 | 415.00 |
| | 30,750 o más | 426.75 |
| 21 | 31,500 – 32,249 | 438.50 |
| | 32,250 o más | 450.25 |
| 22 | 33,000 – 33,749 | 462.00 |
| | 33,750 o más | 473.75 |
| 23 | 34,500 – 35,249 | 485.50 |
| | 35,520 o más | 497.25 |
| 24 | 36,000 – 36,749 | 509.00 |
| | 36,750 o más | 520.75 |
| 25 | 37,500 – 38,249 | 532.50 |
| | 38,250 o más | 544.25 |
| 26 | 39,000 – 39,749 | 556.00 |
| | 39,750 o más | 567.75 |
| 27 | 40,500 – 41,249 | 579.50 |
| | 41,250 o más | 591.25 |
| 28 | 42,000 – 42,749 | 603.00 |
| | 42,750 o más | 614.75 |
| 29 | 43,500 – 44,249 | 626.50 |
| | 44,250 o más | 638.25 |
| 30 | 45,000 – 45,749 | 650.00 |
| | 45,750 o más | 661.75 |
| 31 | 46,500 – 47,249 | 673.50 |
| | 47,250 o más | 685.25 |
| 32 | 48,000 – 48,749 | 697.00 |
| | 48,750 o más | 708.75 |
| 33 | 49,500 – 50,249 | 720.50 |
| | 50,250 o más | 732.25 |
| 34 | 51,500 – 51,749 | 744.00 |
| | 51,750 o más | 755.75 |
| 35 | 52,500 o más | 767.50 |
| | 53,251 o más | 779.25 |
| 36 | 54,000 – 54,750 | 791.00 |
| | 54,751 o más | 802.75 |
| 37 | 55,500 – 56,250 | 814.50 |
| | 56,251 o más | 826.25 |
| 38 | 57,000 – 57,750 | 838.00 |
| | 57,751 o más | 849.75 |

| | | |
|---|---|---|
| 39 | 58,500 – 59,250 | 861.50 |
| | 59,251 o más | 873.25 |
| 40 | 60,000 – 60,749 | 885.00 |
| | 60,750 o más | 896.75 |
| 41 | 61,500 – 62,249 | 908.50 |
| | 62,250 o más | 920.25 |
| 42 | 63,000 – 63,749 | 932.00 |
| | 63,750 o más | 943.75 |
| 43 | 64,500 – 65,249 | 955.50 |
| | 65,250 o más | 967.25 |
| 44 | 66,000 – 66,749 | 979.00 |
| | 66,750 o más | 990.75 |
| 45 | 67,500 – 68,249 | 1,002.50 |
| | 68,250 o más | 1,014.25 |
| 46 | 69,000 – 69,749 | 1,026.00 |
| | 69,750 o más | 1,037.75 |
| 47 | 70,500 – 71,249 | 1,049.50 |
| | 71,250 o más | 1,061.25 |
| 48 | 72,000 – 72,749 | 1,073.00 |
| | 72,750 o más | 1,084.75 |
| 49 | 73,500 – 74,249 | 1,096.50 |
| | 74,250 o más | 1,108.25 |
| 50 | 75,000 o más | 1,120.00 |

18.K Los empleados contratados a partir del 1ro de octubre de 2013 no serán elegibles para participar en el Plan de Jubilación de Disneyland y Compañías Asociadas.

Los empleados elegibles contratados antes del 1ro de octubre de 2013 seguirán siendo elegibles para participar en el Plan de Jubilación de Disneyland y Compañías Asociadas de acuerdo con la elegibilidad y los requisitos del Plan.

18.L <u>Plan 401(k) por Hora</u>

El Empleador acepta proporcionar e implementar el Plan 401(k) por hora de Disney el 1ro de octubre de 2013 de acuerdo con las siguientes bases:

18.L.1 Los empleados elegibles según se define en el párrafo (2) a continuación pueden contribuir hasta el cincuenta por ciento (50 %) de su salario anual por hora regular antes de impuestos, hasta el máximo previsto por la Ley Federal. El Empleador realizará una contribución equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del primer cuatro por ciento (4%) de la contribución del empleado, por un monto máximo de contribución del Empleador del tres por ciento (3%) del salario regular hasta el máximo establecido por el IRS. El empleado podrá invertir los fondos de contrapartida del Empleador en cualquiera de las opciones de inversión disponibles en el plan 401(k) por hora de Disney.

18.L.2 Todos los empleados mayores de dieciocho (18) años son elegibles para

realizar aportes al plan 401(k).

18.L.3 El Empleador se reserva y conserva el derecho de administrar el Plan internamente o mediante el uso de un administrador externo, de cambiar o modificar las opciones de inversión disponibles para los participantes del Plan, de cobrar una tarifa administrativa directamente a las cuentas de los participantes, de cobrar tarifas de transacción directamente a una cuenta de participante (por ejemplo, tarifas de configuración y procesamiento continuo del préstamo), de modificar el Plan según sea necesario para cumplir con la ley aplicable y de tomar cualquier otra decisión de diseño, cambio o modificación al Plan que el Empleador considere apropiado, con excepción de los requisitos de adquisición de derechos, la elegibilidad para la participación y las contribuciones equivalentes del Empleador.

## ARTÍCULO 19
## SERVICIO DE JURADO

19.A Siempre que un empleado con estatus Regular cubierto por este Contrato con uno (1) o más años de antigüedad sea convocado para el Servicio de Jurado y presente una solicitud inmediata al jefe de su departamento y sea dirigido a Recursos Humanos y luego sea excusado del trabajo programado regularmente y se presente para el Servicio de Jurado y proporcione al Empleador una certificación del Servicio de Jurado, firmada por un funcionario del tribunal que refleje el pago de Jurado recibido, se le pagará al empleado la diferencia entre el pago de Jurado recibido y el monto que normalmente hubiera recibido por su turno programado regularmente a su tarifa por hora regular programada, como se establece a continuación.

19.B Todo empleado que sea llamado a prestar servicio como jurado y pierda tiempo de trabajo, pero no sea aceptado, liberado o se le den por terminados sus servicios, deberá presentarse a su trabajo de inmediato, siempre que le queden tres (3) horas o más de tiempo de trabajo en su turno programado regularmente.

19.C Un empleado que esté trabajando en el segundo (2$^{do}$) o tercer (3$^{er}$) turno al momento de recibir la notificación oficial para presentarse al servicio activo como jurado deberá notificar de inmediato a su supervisor sobre el hecho. El empleado será entonces reprogramado temporalmente, tan pronto como sea posible, para trabajar en el primer (1$^{er}$) turno durante la duración de su período de servicio como jurado. Cuando se notifique a un empleado que su obligación de prestar servicio como jurado ha expirado, deberá notificar de inmediato a su supervisor sobre el hecho. Deberán transcurrir al menos ocho (8) horas de tiempo no laboral entre el turno anterior y el nuevo.

19.D El pago por servicio como jurado no deberá exceder de veinte (20) días hábiles en un (1) año.

19.E El Empleador se reserva el derecho de no excusar a ningún empleado elegible para el servicio de jurado cuando el Empleador necesite los servicios de dicho empleado porque no haya reemplazos calificados disponibles o la ausencia del empleado resultaría en una dificultad para el Empleador si este puede lograr que el empleado sea excusado del servicio de jurado.

19.F Todo empleado elegible que sea seleccionado para participar en un juicio que requiera que el empleado esté en el tribunal de lunes a viernes, si el empleado así lo solicita con tres (3) días de aviso previo, podrá tomar el sábado o el domingo como día libre autorizado sin goce de sueldo. La selección del día libre permitido será determinada por el Empleador según la necesidad de los servicios del empleado.

## ARTÍCULO 20
## ANTIGÜEDAD

20.A

20.A.1.a. Los principios de antigüedad se observarán en licencias, despidos, reincorporaciones y programación de horas semanalmente de acuerdo con la clasificación del puesto y grupo y la disponibilidad por departamento, siempre que no se requiera capacitación adicional. Los empleados que cambien su disponibilidad no podrán reclamar horas asignadas regularmente a otros empleados, pero tendrán derecho a horas adicionales a medida que estén disponibles. Las partes del presente reconocen que puede haber ciertas desviaciones de estos principios. El Empleador acepta, en tales casos, discutir las desviaciones propuestas de la aplicación de los principios de antigüedad con el Representante Sindical correspondiente. La fecha de antigüedad aplicable dentro de la clasificación de trabajo y grupo para efectos de despido, suspensión y reincorporación será la fecha de "antigüedad de programación".

20.A.1.b Empleador deberá cumplir con los siguientes principios de antigüedad al reincorporar a los empleados despedidos o suspendidos:

20.A.1.b.1 La reincorporación al trabajo se implementará por parque, clasificación laboral y clasificación grupal (tiempo completo, trabajo ocasional regular, trabajo ocasional temporal). Si quedan puestos después de la ubicación/grupo de programación, el reingreso se realizará por antigüedad en la clasificación.

20.A.1.b.2 El conocimiento del trabajo puede contemplarse en la reincorporación al trabajo. El sindicato puede solicitar el motivo de las decisiones sobre el conocimiento del trabajo, y cualquier disputa estará sujeta al proceso de quejas del Artículo 7.

20.A.1.b.3 El Empleador proporcionará al Sindicato un aviso de reincorporación con al menos tres (3) días de anticipación, incluida una lista de los empleados que serán reincorporados.

20.A.1.b.4 Se notificará al empleado de su reincorporación al menos siete (7) días antes de la fecha de presentación requerida al trabajo.

20.A.1.b.5 Los Sindicatos y el Empleador negociarán cualquier detalle adicional sobre los procedimientos de despido, suspensión y reincorporación de conformidad con las disposiciones anteriores.

20.A.1.c. Requisitos de clasificación para la selección de puestos de tiempo completo en el grupo de tiempo completo regular.

A continuación, se detallan los requisitos de selección para puestos de tiempo completo en virtud del Contrato General (Maestro) de Servicios de Disneyland.

Cuando las habilidades, capacidades, calificaciones, historial laboral y desempeño demostrado cumplan con los requisitos del trabajo, se deberán observar los principios de antigüedad al tomar la decisión final sobre qué empleado(s) será(n) seleccionado(s) para puestos de tiempo completo regular.

El historial laboral debe estar libre de todo lo siguiente:

- 6 meses de disciplina por asistencia
- 6 meses de disciplina general
- 12 meses de disciplina por seguridad y cortesía

Los siguientes factores se incluirán en la determinación de cumplir con los requisitos del trabajo:

- Demuestra excelentes habilidades de servicio al cliente.
- Cumple con las medidas de desempeño cuando corresponda y/o tiene habilidades laborales específicas, por

ejemplo, centro de distribución, área trasera de oficina de mercadería, costurera, etc.

Se prefiere un mínimo de 1 año de experiencia laboral relevante.

Proceso de Selección

El Empleador publicará los puestos vacantes de empleo regular a tiempo completo. El empleador considerará a todos los empleados regulares a tiempo completo y a todos los empleados regulares ocasionales para estas vacantes que presenten una solicitud por escrito a la gerencia de su área y que también cumplan con los requisitos de selección mencionados anteriormente. Si no hay empleados que cumplan con los requisitos de selección, el empleador puede contratar directamente del mercado externo para cubrir las vacantes disponibles.

El Empleador seleccionará a los empleados calificados en el siguiente orden:

- Empleados regulares ocasionales actuales que hayan sido reclasificados de un puesto regular a tiempo completo a través del proceso de adaptación médica debido a una lesión o enfermedad ocupacional.

- Empleados regulares actuales a tiempo completo que hayan sido reclasificados a través del proceso de adaptación médica debido a una lesión o enfermedad ocupacional.

- Empleados regulares ocasionales de la misma clasificación laboral (por ejemplo, de CR de Atracciones a RFT de Atracciones) que hayan trabajado en promedio treinta (30) o más horas por semana durante los doce (12) meses anteriores.

- Todos los demás empleados regulares ocasionales de la misma clasificación.

- Empleados regulares actuales de tiempo completo de otra clasificación laboral dentro del Contrato General (maestro) de servicios. (Por ejemplo, de RFT Mercancía a RFT Atracciones. En este ejemplo, este empleado se ubicará al final de la clasificación laboral de RFT Atracciones para fines de antigüedad y programación).

- Empleados regulares ocasionales de otra clasificación

laboral dentro del Contrato General (maestro) de servicios (por ejemplo, de CR Custodio a RFT de Mercancía)

- Todos los empleados temporales ocasionales.

Todo empleado regular ocasional que acepte un puesto RFT bajo una clasificación diferente dentro del Contrato General de Servicios debe permanecer en esa clasificación durante un período de dieciocho (18) meses antes de ser transferido a un puesto RFT en una clasificación diferente.

Procedimiento de Quejas

- Cualquier disputa sobre la aplicación del principio de antigüedad estará sujeta al procedimiento de quejas.

20.A.2 En el caso de que más de un (1) empleado tenga la misma fecha de antigüedad en la clasificación de grupo, se programará la mayor cantidad de horas de tiempo regular al empleado con la mayor antigüedad en la clasificación de grupo permanente más baja, siempre que no se requiera capacitación adicional.

20.A.3 Trabajo Adicional

20.A.3.a Si el Empleador considera necesario utilizar horas extras en el horario de trabajo publicado, se observarán los principios de antigüedad para distribuir las horas adicionales primero a los empleados calificados (conocimientos, habilidades y capacidad para el trabajo) que hayan informado al Empleador por escrito o electrónicamente sobre su disponibilidad y preferencia por las horas extras; y segundo, en orden de antigüedad inverso a los empleados calificados y disponibles si se requieren horas extras involuntarias.

20.A.3.b Si el Empleador considera necesario agregar turnos al horario de trabajo publicado, el Empleador llamará, según la antigüedad por clasificación de trabajo y grupo, a los empleados que hayan informado al Empleador sobre su interés en horas adicionales de tiempo regular para ese día específico o semana laboral específica para distribuir horas adicionales primero a los calificados (conocimientos, habilidades y capacidad para el trabajo); y segundo, sobre la base de horas extra como se define en 20.A.3.a anterior.

20.A.3.c Si el Empleador considera necesario extender los turnos durante

el curso de las operaciones diarias, se tendrá debidamente en cuenta la antigüedad por ubicación o agrupación de ubicaciones en proximidad física cercana donde no se requieran cambios de vestuario.

20.A.4 Los principios de antigüedad se tendrán en cuenta en la selección de los jefes de trabajo y los jefes generales. Sin embargo, la selección final quedará a discreción del Empleador.

20.A.5 Se acuerda además que el principio de antigüedad que se describe en el presente documento se aplicará por clasificación laboral y no se aplicará cuando los empleados sean transferidos y/o promovidos de una clasificación de unidad de negociación a una clasificación que no sea de unidad de negociación. Cuando esto ocurra, el empleado mantendrá su antigüedad en la clasificación durante un período de cincuenta y dos (52) semanas de nómina consecutivas a los efectos de volver a transferirse a dicha clasificación. Las cincuenta y dos (52) semanas mencionadas anteriormente podrán extenderse por mutuo acuerdo de las partes.

20.A.6 Cualquier disputa sobre la aplicación del principio de antigüedad estará sujeta al procedimiento de quejas.

20.A.7 Los empleados suspendidos por doce (12) meses o menos que sean reincorporados mantendrán su fecha de antigüedad y su fecha de servicio continuo a los efectos de los beneficios del Empleador.

20.A.8 A un empleado regular que acepte una asignación a una clasificación de grupo superior, que no sea una asignación temporal, se le asignará una nueva fecha de antigüedad para esa clasificación de grupo que sea idéntica a la fecha de conversión a la nueva clasificación.

20.A.9 Cuando un empleado es transferido permanentemente a otra clasificación dentro del Parque Disneyland y luego es despedido, dicho empleado puede ejercer su antigüedad en la medida de su tiempo de servicio para regresar (subir) a su clasificación laboral anterior más reciente que no estaría sujeta a despido, siempre que ambos puestos estén cubiertos por este Contrato y el trabajador haya permanecido empleado de forma continua antes del despido. El Empleador y el Sindicato se reunirán y acordarán la determinación de los empleados elegibles para los derechos de traslado según esta disposición.

20.A.10 Un empleado regular ocasional que haya sido convertido a regular de tiempo completo, como en el Artículo 20.A.1.c., anterior, puede, en lugar de un despido, aceptar un empleo regular ocasional con retención de su tarifa regular de tiempo completo y fecha de antigüedad con el propósito de recuperar un puesto regular de tiempo completo. Los empleados

regulares de tiempo completo que hayan ocupado dicho puesto durante seis (6) meses o más y elijan aceptar un empleo regular ocasional en lugar de un despido tendrán precedencia sobre aquellos empleados que tengan una fecha de antigüedad regular ocasional.
Los empleados regulares de tiempo completo que hayan ocupado dicho puesto durante menos de seis (6) meses y elijan aceptar un empleo regular ocasional en lugar de un despido utilizarán su fecha de antigüedad regular ocasional anterior para fines de programación.

20.A.11 Todo empleado que acepte un puesto en el Sindicato como funcionario, que no sea delegado sindical en virtud de este Contrato, será despedido, pero tendrá derecho a regresar a su puesto anterior sin pérdida de antigüedad si regresa a su puesto anterior dentro de las cincuenta y dos (52) semanas de nómina consecutivas a partir de la fecha de aceptación de dicho puesto en el Sindicato. Las cincuenta y dos (52) semanas mencionadas anteriormente pueden extenderse por mutuo acuerdo de las partes.

20.A.12 <u>Capacitación</u>

20.A.12.a El Empleador determinará la capacitación y preparación general necesarias de sus empleados, en cada clasificación laboral, según la necesidad del Empleador.

20.A.12.b Los empleados que estén interesados en recibir capacitación adicional o preparación general en otros lugares de trabajo, dentro de su clasificación laboral, deberán comunicar este interés al Empleador, por escrito en un formulario apropiado proporcionado por el Empleador.

20.A.12.b.1 Cuando las habilidades y capacidades, las calificaciones, el historial laboral y el desempeño demostrado sean relativamente iguales, se observarán los principios de antigüedad y la presentación de un formulario de interés de capacitación general al tomar la decisión final sobre qué empleados serán capacitados o entrenados en lugares de trabajo adicionales, sujeto a la determinación por parte del Empleador de que el empleado o empleados seleccionados poseen la disponibilidad, el estado laboral adecuado y la antigüedad que probablemente darían como resultado que el empleado o empleados sean programados en un lugar diferente. A cualquier empleado que no

reciba la capacitación adicional sobre la base de la antigüedad se le proporcionarán las razones específicas si lo solicita.

20.A.12.b.2 Además, el lenguaje de capacitación mencionado en el Artículo 20.A.12.c.1 anterior también se utilizará para determinar qué empleados serán capacitados o entrenados de manera general a los efectos de la flexibilidad de programación de las clasificaciones laborales (Artículo 38.C) y la intercambiabilidad entre Disneyland Park y Disney California Adventure (Artículo 20.E).

20.A.13 El Empleador determinará la cantidad de turnos y los horarios de inicio y finalización de turnos adecuados en cada clasificación laboral según las necesidades de la compañía.

Al realizar dicha determinación, no es intención del Empleador restringir la cantidad de turnos de ocho (8) horas ni limitar la cantidad de turnos de ocho (8) horas con horarios de inicio temprano, a menos que lo dicten las necesidades comerciales legítimas. Un promedio de al menos el cincuenta por ciento (50%) de los turnos de apertura (definidos como los primeros turnos del día) durante un período de tres meses en todo el Parque Disneyland en las clasificaciones laborales cubiertas por este Contrato será de ocho (8) horas o más.

20.B <u>El Empleo Temporal de Tiempo Completo o Temporal de Tiempo Parcial se Define de la Siguiente Manera:</u>

20.B.1 El empleo durante el período de tiempo que se define en la subsección C.1., como la temporada de verano.

20.B.2 Durante la temporada de invierno, que es el período de tiempo no incluido en la temporada de verano, un empleado regular puede ser asignado de manera intermitente a una clasificación de grupo superior, pero sin exceder un período de cuatro (4) semanas laborales consecutivas; de lo contrario, se considerará que existe una vacante de empleo regular, a menos que el puesto que se cubra sea uno creado por una licencia por ausencia o vacaciones.

20.C <u>Conversión de Estado Temporal Ocasional a Regular:</u>

20.C.1 Se considera que la temporada de verano comienza con la semana que contiene el 1ro de mayo y termina el último domingo de septiembre.

20.C.2 Se considera que la temporada navideña comienza el lunes dos (2)

semanas antes de la semana que incluye el día de Navidad (25 de diciembre) y finaliza el domingo siguiente al día de Año Nuevo (1ro de enero).

20.C.3 Se considera que la temporada de vacaciones de primavera comienza dos (2) fines de semana (viernes, sábado y domingo) antes del Domingo de Pascua y finaliza el domingo siguiente. Las dos (2) semanas anteriores al Domingo de Pascua se considerarán válidas para la elegibilidad para obtener una clasificación de grupo superior.

20.C.4 Un empleado contratado con la condición de Temporal Ocasional será despedido a más tardar al final de la temporada de verano o pasará a la condición de Regular la semana siguiente, a menos que haya trabajado bajo las disposiciones del apartado C6 a continuación.

20.C.5 Un empleado Temporal Ocasional que pase a la condición de Regular recibirá una fecha de antigüedad idéntica a su fecha de conversión.

20.C.6 Se define como empleados Temporales Ocasionales a aquellos contratados principalmente para complementar al personal Regular durante las temporadas de Navidad, Semana Santa y verano, o cuando el personal Regular no esté disponible en horario regular. Los empleados Temporales Ocasionales no se utilizarán para eludir los ascensos a puestos Regulares.

20.C.7 Se definirá como empleados ocasionales aquellos que son contratados principalmente para trabajar en una de las siguientes opciones:

20.C.7.a Fines de semana (de viernes a las 5:00 p.m. hasta el domingo de cierre) y períodos de días feriados;

20.C.7.b Días laborales (de lunes a jueves después de las 5:00 p.m.) y períodos de días feriados; o

20.C.7.c Siete días (de lunes a viernes después de las 5:00 p.m., sábados y domingos completos) y períodos de días feriados.

20.C.8 La antigüedad se establecerá por separado para las clasificaciones de los grupos Regular a Tiempo Completo y Regular Temporal.

20.C.9 Los empleados Regulares Casuales deben estar completamente disponibles para sus tareas laborales durante el período especificado en el apartado 20.C.7.

Los períodos de días feriados se definen como la semana anterior y la posterior a la Pascua, la semana del Día de Acción de Gracias, la semana

anterior a la semana de Navidad y la semana posterior a la semana de Año Nuevo.

Los empleados casuales regulares que notifiquen al Empleador su indisponibilidad para tareas fuera del horario definido anteriormente no estarán obligados a trabajar ni podrán reclamar más horas por antigüedad.

Los empleados casuales regulares que deseen aceptar tareas fuera del horario definido anteriormente podrán notificarlo al Empleador. Dichas tareas se asignarán según las necesidades de la empresa y se programarán por orden de antigüedad una vez que todos los empleados regulares en las tareas definidas anteriormente hayan sido programados.

Los empleados casuales regulares tendrán la oportunidad, al menos cuatro (4) veces al año, tras el proceso de conversión a tiempo completo, de cambiar su disponibilidad, según lo definido anteriormente, según las necesidades de la compañía y la antigüedad. La opción de siete días estará disponible para todos los empleados casuales regulares que la soliciten.

El Empleador acepta eximir del trabajo a los empleados casuales regulares si presentan comprobantes de conflictos en los horarios de exámenes y ofrecen disponibilidad alternativa. Los empleados deberán notificar al Empleador sus horarios de clases y exámenes con suficiente antelación para facilitar la programación.

20.D El Empleador considerará la antigüedad para los días libres programados y las preferencias de turno (es decir, las horas de inicio del turno). La programación de días libres y preferencias de turno no será arbitraria ni caprichosa, y bajo ninguna circunstancia se utilizarán como medida disciplinaria contra un empleado.

20.E Intercambiabilidad de empleados entre Disneyland Park y Disney California Adventure.

Disneyland Park podrá utilizar empleados de Disney California Adventure o utilizar empleados de Disney California Adventure, incluyendo Downtown Disney & Hotel Stores, cuando los empleados regulares no estén disponibles para trabajar en horario regulares.

20.F <u>Programa Universitario de Disneyland Resort</u>

20.F.1 El Programa Universitario de Disneyland Resort ("DRCP") es una pasantía única que combina componentes de aprendizaje con experiencia laboral remunerada.

20.F.2 Los componentes del Programa consisten en el Programa Universitario de Disney y el Programa de Inicio Profesional de Disney.

20.F.2.a El Programa Universitario de Disney se ofrece a estudiantes que actualmente cursan estudios universitarios.

20.F.2.b El Programa Disney CareerStart se ofrece a recién graduados de la escuela preparatoria.

20.F.2.c Ambos programas suelen tener una duración de cinco (5) a siete (7) meses y suelen coincidir con los semestres de primavera y otoño de cada curso escolar, según las necesidades de la compañía.

20.F.2.d Como parte de los requisitos del Programa Universitario de Disneyland Resort, todos los participantes deben cumplir con los mismos estándares que los demás empleados.

20.F.3 Situación (Estatus) Laboral

20.F.3.a Los empleados del Programa Universitario de Disneyland Resort se considerarán empleados regulares ocasionales según el Contrato. Sin embargo, esta sección del Contrato sobre el Programa Universitario de Disneyland Resort prevalecerá sobre cualquier término y condición regular ocasional establecido en este Contrato cuando exista una diferencia real o percibida en los términos y condiciones de empleo de los empleados regulares ocasionales. Todos los demás términos y condiciones del Contrato relativos a los empleados regulares ocasionales permanecerán vigentes y se aplicarán a los empleados del Programa Universitario de Disneyland Resort.

20.F.4 Tasa de Salario

20.F.4.a A un empleado que trabaje bajo el Programa Universitario de Disneyland Resort se le pagará la Tasa de Inicio Regular durante la duración completa de su programa de cinco (5) a siete (7) meses.

20.F.5 Horas Trabajadas por Semana

20.F.5.a Los empleados del Programa Universitario de Disneyland Resort deben tener plena disponibilidad para trabajar un promedio de hasta treinta y dos (32) horas semanales durante la temporada baja y hasta cuarenta (40) horas o más semanales durante la

temporada alta, según se define en el Artículo 20.C (Antigüedad), según las necesidades de la compañía.

20.F.6 Beneficios

20.F.6.a Un empleado del Programa Universitario de Disneyland Resort tendrá derecho a recibir los beneficios disponibles para los empleados regulares ocasionales no pertenecientes al Programa Universitario de Disneyland Resort después de completar el período de prueba de ciento veinte (120) días, según se define en el Artículo 9., Período de Prueba.

20.F.6.b No obstante, bajo ninguna circunstancia un empleado del Programa Universitario de Disneyland Resort será elegible para el Programa de Beneficios de Salud y Bienestar Disney Signature mientras esté empleado bajo los términos y condiciones del Programa Universitario de Disneyland Resort.

20.F.7 Antigüedad

20.F.7.a A todo empleado que trabaje bajo el Programa Universitario de Disneyland Resort se le asignará una antigüedad de tres años antes de la fecha de inicio del Programa Universitario en el que esté inscrito.

20.F.7.b Antigüedad después de completar el Programa Universitario de Disneyland Resort.

20.F.7.b.1 Un empleado del Programa Universitario de Disneyland Resort que complete el Programa podrá solicitar un puesto regular de tiempo completo o un puesto regular ocasional. De ser seleccionado, se le asignará una nueva antigüedad basada en su fecha de nueva contratación.

## ARTÍCULO 21
## DELEGADO SINDICAL DE TRABAJO

21.A El Sindicato tendrá derecho a designar Delegados de Trabajo. El Sindicato Local notificará por escrito a la oficina de Relaciones Laborales del Empleador la identidad de los Delegados Sindicales designados. Los Delegados de Trabajo tendrán derecho a recibir, pero no a promover, quejas o diferencias, y a discutir y ayudar a resolverlas con el Supervisor correspondiente. El Empleador no discriminará a los Delegados de Trabajo en el desempeño adecuado de sus funciones sindicales, siempre que dichas funciones no interfieran injustificadamente con el trabajo regular ni con el trabajo

de otros empleados.

Los Delegados Sindicales no abandonarán su puesto de trabajo sin notificar previamente a su Supervisor correspondiente la intención, el motivo, dónde se les puede localizar y el tiempo estimado de su ausencia.

21.B Cuando la queja o diferencia involucre a más de un (1) empleado, el Delegado Sindical deberá presentarla a la Gerencia, solo por los empleados involucrados, a menos que se presente fuera del horario laboral regular o que el jefe de división involucrado autorice a otros empleados o a más de un Delegado Sindical a asistir a dicha presentación.

21.C El Empleador se compromete a notificar de inmediato al Delegado Sindical, en caso de despido de un empleado. El Empleador notificará al Sindicato en caso de descanso o despido de un Delegado Sindical con antelación al despido, de ser posible.

21.D Un empleado podrá solicitar la presencia de un Delegado Sindical durante una conferencia de investigación con su supervisor. Cuando sea viable, el Delegado Sindical será del Sindicato del empleado.

## ARTÍCULO 22
## EXENCIÓN

Los Sindicatos acuerdan que, en caso de incumplimiento del Artículo 1 o del Artículo 6 del presente Contrato por parte de cualquier Sindicato signatario, informarán de buena fe a sus afiliados que dicha acción del otro Sindicato constituye una violación del presente Contrato e instruirán a sus afiliados a continuar realizando sus trabajos para el Empleador de la manera habitual. Una vez cumplido esto, ningún Sindicato ni Consejo signatario será responsable de daños y perjuicios por el incumplimiento de las disposiciones del Artículo 1 o del Artículo 6 del presente Contrato, siempre que no colaboren ni participen en dicho incumplimiento.

## ARTÍCULO 23
## DURACIÓN

23.A El presente Contrato entrará en vigor del 17 de junio de 2024 al 16 de junio de 2027, y posteriormente de año en año, sujeto al derecho de cualquiera de las partes a rescindirlo el 16 de junio de 2027 o en cualquier aniversario del 16 de junio posterior al 16 de junio de 2027, mediante notificación por escrito de la rescisión con al menos noventa (90) días de antelación a la fecha efectiva de dicha rescisión.

23.B Cualquiera de las partes tendrá derecho a someter el presente Contrato a revisión o enmienda sin rescisión, mediante notificación por escrito de su intención de revisarlo

o modificarlo con noventa (90) días de antelación al vencimiento del Plazo.

Excepto de mutuo acuerdo, las negociaciones sobre dichas propuestas y/o revisiones comenzarán a más tardar el 1ro de mayo de 2027 o el 1ro de mayo de cualquier año posterior, siempre que se hayan iniciado oportunamente los trámites para la revisión o enmienda de conformidad con este párrafo.

23.C Se acuerda que Disneyland y los Sindicatos signatarios de este Contrato tendrán prohibido, y por la presente se les prohíbe, plantear cuestiones relacionadas con salarios y condiciones laborales durante el período comprendido entre el 17 de junio de 2024 y el 16 de junio de 2027, o posteriormente, salvo lo dispuesto en el Artículo 8 anterior.

## ARTÍCULO 24
## CLÁUSULA GENERAL DE CUMPLIMIENTO

Ninguna de las partes del presente Contrato tiene la intención de infringir ninguna ley, resolución o reglamento de ninguna autoridad o agencia gubernamental con jurisdicción sobre el objeto del presente Contrato. Las partes acuerdan que, en caso de que alguna disposición del presente Contrato se declare nula por contravenir dichas leyes, resoluciones o reglamentos, el resto del presente Contrato permanecerá en pleno vigor y efecto, a menos que las partes declaradas nulas sean totalmente inseparables del resto del Contrato.

## ARTÍCULO 25
## REQUISITOS

25.A Cada una de las partes del presente documento garantiza y acepta que no se encuentra bajo ninguna incapacidad de ningún tipo, ya sea derivada de su estado de cumplimiento en el sentido de la Ley Nacional de Relaciones Laborales o de las disposiciones de su Escritura de Constitución, Constitución, Reglamentos, o de cualquier otra manera, que le impida cumplir y ejecutar plenamente todos y cada uno de los términos y condiciones del presente Contrato. Asimismo, que no adoptará ni modificará ninguna disposición de su Escritura de Constitución, Constitución o Reglamentos, ni por ningún contrato ni medio alguno, ni tomará ninguna medida que le impida o dificulte el cumplimiento pleno y completo de todos y cada uno de los términos y condiciones del presente. Las garantías y acuerdos contenidos en este párrafo se otorgan por cada uno de los firmantes del presente documento en su propio nombre y en nombre de cada organización para la que actúan en virtud del presente. Las personas que firman este Contrato en su carácter oficial y los firmantes de este garantizan y aseguran su autoridad para actuar en nombre y obligar a las respectivas partes u organizaciones a quienes sus firmas pretenden representar, y a los Sindicatos Locales en cuyo nombre dichas partes están firmando dicho Contrato.

25.B Este Contrato contiene todos los convenios, estipulaciones y disposiciones acordadas por las partes, y ningún agente o representante de ninguna de las partes tiene autoridad para realizar, ni estará obligada, ni será responsable por, ninguna

declaración, representación, promesa, incentivo o acuerdo no establecido en el presente.

Cualquier disposición del reglamento laboral de los Sindicatos, referente a las relaciones entre el Empleador y sus empleados, que entre en conflicto con los términos de este Contrato se considerará renunciada, y las normas o reglamentos que los Sindicatos adopten en el futuro no serán aplicables al trabajo aquí contemplado.

## ARTÍCULO 26
## LICENCIA POR ENFERMEDAD

26.A Cada empleado regular a tiempo completo acumulará créditos para la licencia por enfermedad y tendrá derecho a ella de acuerdo con la fórmula de todas las horas pagadas en activo, como se describe a continuación. Una vez cumplidos los requisitos mencionados, se acumulará una (1) hora de licencia por enfermedad por cada treinta (30) horas trabajadas, hasta un máximo de ochenta (80) horas en cualquier período de doce (12) meses. A partir de los primeros noventa (90) días de empleo, dicha licencia por enfermedad podrá utilizarse en cualquier momento posterior a su acumulación, independientemente del año de aniversario.

26.B La licencia por enfermedad no utilizada podrá acumularse hasta un máximo de doscientas (200) horas de trabajo. Sujeto a la modificación descrita en el párrafo siguiente, la licencia por enfermedad solo podrá utilizarse para ausencias por enfermedad o lesión, o para cualquier propósito de conformidad con la legislación estatal, local o federal aplicable. No obstante, al finalizar la relación laboral, el empleado con créditos de licencia por enfermedad no utilizados recibirá el pago de todos dichos créditos a su salario regular por tiempo completo. Los empleados no tendrán derecho a la remuneración por enfermedad que ocurra durante un período de vacaciones o en días en los que no estén programados para trabajar.

A un empleado elegible que acumule más de doscientas (200) horas de licencia por enfermedad no disfrutadas se le otorgarán, cuando lo solicite, horas adicionales de vacaciones pagadas equivalentes a la cantidad de horas excedentes. Los créditos por licencia por enfermedad se acumularán según un año flotante.

26.C La licencia por enfermedad se pagará por el número de horas del turno regular del empleado al momento de tomarla, salvo lo establecido en el párrafo F de este Artículo. El "servicio continuo", a efectos de este Artículo, se calculará de la misma manera que las vacaciones.

26.D Si se solicitan seis (6) o más turnos consecutivos de licencia por enfermedad, el Empleador podrá solicitar un certificado médico que certifique la naturaleza y duración de la enfermedad y, de ser necesario, deberá adjuntarlo a la solicitud de pago de licencia por enfermedad. El Empleador podrá exigir comprobante de enfermedad en cualquier caso si así lo desea, y el empleado que no lo presente no tendrá derecho al pago de licencia por enfermedad.

26.E En caso de que un empleado sufra una enfermedad no profesional durante el trabajo y no pueda completar su turno, podrá solicitar, conforme a lo dispuesto en el párrafo D de este Artículo, el pago de licencia por enfermedad que cubra el saldo no trabajado de su turno, en unidades de una (1) hora.

26.F A solicitud del empleado, se podrán pagar las prestaciones completas de la licencia por enfermedad, según lo descrito en este documento, a los empleados elegibles hasta que comiencen a percibir las prestaciones por Discapacidad Estatal o Compensación Laboral. Cuando comiencen las prestaciones por Discapacidad Estatal o Compensación Laboral, las prestaciones de licencia por enfermedad acumuladas se integrarán con las prestaciones por Discapacidad Estatal o Compensación Laboral, pagando la diferencia entre las prestaciones por Discapacidad Estatal o Compensación Laboral y el salario completo del empleado por el tiempo perdido hasta que el empleado reciba el alta por Discapacidad y se reincorpore al trabajo, o hasta que se agoten las prestaciones de la licencia por enfermedad, lo que ocurra primero.

26.G Los empleados elegibles que hayan acumulado licencia por enfermedad podrán utilizarla para cuidar a un dependiente enfermo o lesionado, como días libres por motivos personales o para cualquier otro fin, de conformidad con la legislación estatal, local o federal aplicable. Para obtener información sobre el proceso para obtener tiempo libre pre aprobado con el pago por enfermedad, consulte el Artículo 13.B.2.b – Vacaciones.

26.H A solicitud de un empleado elegible, el Empleador deberá pagar hasta el total de la licencia por enfermedad acumulada que exceda las noventa y seis (96) horas. Dicha solicitud de pago se aceptará dos (2) veces por año durante cualquier semana de nómina del año.

## ARTÍCULO 27
## DESCUENTO DE LAS CUOTAS SINDICALES

27.A El Empleador se compromete a retener semanalmente las cuotas mensuales, las cuotas de iniciación y/o las cuotas semanales por turno autorizadas del Sindicato correspondiente a cada empleado que firme una autorización por escrito para dicha deducción. El dinero retenido se abonará con prontitud mediante depósito directo en la cuenta bancaria del Sindicato, certificada por escrito al Empleador mediante transferencia electrónica.

27.B Los Sindicatos entregarán al Empleador un estado de cuenta por escrito de las cuotas mensuales, las cuotas de iniciación y/o las cuotas semanales por turno autorizadas que se retendrán, y acuerdan que el Empleador no sufrirá ninguna pérdida por ninguna retención del salario del empleado de conformidad con este

Artículo.

## ARTÍCULO 28
## DERECHOS DE LA GERENCIA

La operación del negocio, incluyendo, entre otros: su derecho a determinar; establecer y modificar los horarios y asignaciones de trabajo; despedir o liberar a los empleados de sus funciones por falta de trabajo; determinar el producto, el precio, el método de operación y la supervisión de la fuerza laboral; crear, añadir, modificar, alterar, rescindir o anular todos o cualquiera de los privilegios y beneficios para los empleados del Resort (incluyendo, entre otros, descuentos para empleados, entradas de cortesía, pases de entrada principal, premios de reconocimiento, celebraciones, etc.); establecer, modificar y hacer cumplir las políticas y normas, incluyendo las normas de conducta y apariencia personal; determinar el horario de atención y el equipo y los suministros necesarios; alterar, reubicar, suspender o interrumpir la totalidad o parte de sus operaciones; seleccionar y dirigir a los empleados; determinar el número de clasificaciones y empleados requeridos; implementar cambios tecnológicos; y, de lo contrario, tomar las medidas que la Gerencia considere razonablemente necesarias para el funcionamiento ordenado, eficiente y económico del negocio, pero no se utilizarán para invalidar ninguna disposición de este Contrato. Salvo lo dispuesto en el Artículo 3 (Seguridad Sindical) de este Contrato, el Empleador tiene derecho a establecer normas de empleo y a contratar, sancionar, despedir o suspender a un empleado por cualquier causa justa que considere suficiente, pero no ejercerá este derecho para invalidar ninguna disposición de este Contrato. Además, ningún empleado será despedido ni discriminado por su afiliación sindical o por realizar actividades legítimas en nombre del Sindicato.

El Empleador hará todos los esfuerzos razonables para notificar al Sindicato con al menos treinta (30) días de antelación sobre cambios operativos importantes o normas de trabajo; sin embargo, la falta de notificación no afectará su derecho a implementar dichos cambios.

## ARTÍCULO 29
## SUBCONTRATACIÓN

29.A Durante la vigencia de este Contrato, el Empleador se compromete a no subcontratar trabajo con el fin de evadir sus obligaciones en virtud del mismo. Sin embargo, se entiende y acuerda que el Empleador tendrá derecho a subcontratar cuando:

29.A.1 Sea necesario subarrendar dicho trabajo para mantener una garantía legítima del fabricante; o,

29.A.2 La subcontratación del trabajo no resulte en el despido, la suspensión o la no reincorporación del empleado permanente calificado y clasificado para

realizar el trabajo; o,

29.A.3 Los empleados del Empleador carezcan de las habilidades o cualificaciones necesarias, o el Empleador no cuente con el equipo necesario para realizar el trabajo; o,

29.A.4 Debido al tamaño, la complejidad o el plazo de ejecución, resulte impráctico o antieconómico realizar el trabajo con el equipo y el personal del Empleador.

Independientemente de lo dispuesto en este Artículo 29, el Empleador podrá subcontratar parte de sus operaciones, ya sea de forma temporal o permanente, siempre que el 90% de sus operaciones, funciones e instalaciones sujetas a este Contrato cuenten con personal y operen de acuerdo con los términos de este.

## ARTÍCULO 30
## LICENCIA POR DUELO

30.A Un empleado regular que sufra el duelo por el fallecimiento de un familiar directo podrá tomarse tiempo libre con goce de sueldo.

30.B El fallecido debe haber sido cónyuge, pareja doméstica elegible, hijo/a, hijastro/a, padre/madre, hermano/a, nieto/a, abuelo/a o suegro/a. Si existía una relación o responsabilidad más estrecha de lo normal entre el empleado y un familiar distinto a los mencionados, se considerará el pago de la prestación por duelo.

30.C La licencia por duelo remunerada podrá disfrutarse hasta un máximo de cinco (5) días por cada incidente. El pago solo se aplicará a los turnos de trabajo programados que la persona pierda y se basará en su salario actual. El parentesco con el fallecido deberá constar en la solicitud de estado de la licencia por duelo.

30.D Los beneficios de la licencia por duelo no serán acumulables, ni se pagará a ningún empleado el equivalente a la licencia por duelo no utilizada.

30.E Un empleado que se encuentre en una licencia autorizada no tendrá derecho a la licencia por duelo.

## ARTÍCULO 31
## SEMANA LABORAL DE CUATRO (4) DÍAS, DIEZ (10) HORAS DIARIAS

31.A El Empleador tendrá derecho a establecer una semana laboral de cuatro (4) días, diez (10) horas diarias, en todos los departamentos y/o ubicaciones, según lo determine. El Sindicato podrá solicitar al Empleador el establecimiento de una semana laboral de cuatro (4) a diez (10) horas diarias en todos los departamentos contemplados en este Contrato. Sin embargo, la decisión final se basará en las necesidades de la compañía, según lo determine el Empleador. El Sindicato podrá solicitar la justificación de la

denegación de una solicitud específica.

31.B El Empleador notificará a los empleados asignados a una semana laboral de cuatro (4) días y diez (10) horas diarias con cinco (5) días de anticipación. Este aviso incluirá el día de la notificación.

31.C Al asignar empleados a una semana laboral de cuatro (4) días y diez (10) horas diarias, el Empleador seleccionará a los empleados, incluyendo voluntarios, aplicando el principio de antigüedad, donde las habilidades y capacidades sean relativamente iguales.

31.D Todos los empleados asignados a una semana laboral de cuatro (4) días y diez (10) horas diarias tendrán tres (3) días libres semanales, de los cuales al menos dos (2) serán consecutivos. El Empleador procurará programar tres (3) días libres consecutivos, siempre que sea posible. No obstante, el horario final quedará a discreción del Empleador.

31.E Todo tiempo trabajado que exceda las diez (10) horas en un (1) día o las cuarenta (40) horas en una (1) semana laboral se compensará a razón de una vez y media (1½x) la tarifa regular del empleado, incluyendo cualquier prima aplicable. Todo tiempo trabajado que exceda las doce (12) horas consecutivas en un (1) día se compensará a razón de dos veces (2x) la tarifa regular de clasificación del empleado, incluyendo cualquier prima aplicable.

31.F

31.F.1. Cuando un día feriado coincida con el horario laboral habitual de un empleado elegible (según se define en el Artículo 14), y este no esté obligado a trabajar ese día, y su semana laboral habitual conste de cuatro (4) días de diez (10) horas, se le pagará, como prima de feriado, diez (10) horas de salario a su salario regular por tiempo completo, incluyendo cualquier prima por turno y/o pago anticipado correspondiente a ese día. Esto se considerará como diez (10) horas trabajadas a efectos del cómputo de las horas extras de esa semana laboral.

31.F.2 Cuando un día feriado coincida con el horario laboral habitual de un empleado elegible (según se define en el Artículo 14) y este trabaje ese día, se le pagará el doble (2x), si es un empleado regular a tiempo completo o parcial, una vez y media (1½x), si es un empleado ocasional regular, su salario regular por todas las horas trabajadas en ese día.

31.F.3 Cuando un día feriado cae en el día de descanso regular de un empleado elegible (según se define en el Artículo 14), y este no trabaja, recibirá una prima de día feriado de ocho (8) horas de pago a su tasa de pago regular,

incluida cualquier prima por turno y/o pago anticipado.

31.F.4 En caso de que un día feriado coincida con el día libre regular de un empleado elegible (según se define en el Artículo 14), y este deba trabajar, se le pagará el doble (2x) de su salario por todas las horas trabajadas.

## ARTÍCULO 32
## ABUSO INDEBIDO DE DROGAS Y ALCOHOL

32.A Los empleados no podrán presentarse al trabajo ni permanecer en el trabajo bajo la influencia de drogas, ya sean legales o ilegales, o alcohol. El Empleador y el Sindicato reconocen su deber de garantizar la seguridad y eficiencia de sus operaciones para la protección y el beneficio del público en general, sus huéspedes y sus empleados. Para lograr este objetivo, deberán exigir que su trabajo sea realizado por empleados que no se vean afectados por el consumo de drogas ilegales ni abusen del alcohol o de otras drogas legales, como se indica a continuación. Al implementar esta sección sobre drogas y alcohol, el Empleador y el Sindicato alientan a los empleados con problemas de abuso de sustancias a que se presenten voluntariamente y busquen tratamiento médico. El objetivo de este procedimiento es ofrecer a los empleados la oportunidad de buscar tratamiento para el abuso de sustancias y así evitar que el Empleador los sancione por el uso ilegal o indebido de drogas o alcohol. Independientemente de este objetivo, el Empleador se reserva el derecho de sancionar a los empleados que infrinjan esta sección, según los objetivos mencionados. A los efectos de este Contrato, los términos "drogas" o "pruebas de drogas" incluirán tanto drogas como alcohol, según corresponda.

Esta sección no prohíbe a los empleados el uso y la posesión legal de medicamentos recetados. Sin embargo, los empleados deben consultar con sus médicos sobre el efecto de los medicamentos en su aptitud para el trabajo y su capacidad para trabajar de forma segura, incluyendo su capacidad para mantenerse alerta, pensar con claridad y responder rápidamente en situaciones de emergencia; y deben consultar cualquier restricción laboral con el Departamento de Servicios de Salud del Empleador.

32.B Los empleados de la unidad de negociación estarán sujetos a pruebas de drogas en las siguientes circunstancias:

32.B.1 Se podrán exigir pruebas de drogas a los empleados de la unidad de negociación cuando exista una sospecha objetiva y razonable de que un empleado presente drogas en el sistema laboral. A efectos del presente Contrato, los términos "empleado" o "empleado de la unidad de negociación" incluyen no solo a las personas empleadas en puestos cubiertos por el contrato colectivo, sino también a las personas reincorporadas a dichos puestos.

32.B.2 Es posible que se requieran pruebas de drogas para empleados de la unidad de negociación como parte de una investigación posterior a un

accidente en los casos en que:

32.B.2.a La(s) persona(s) sujeta(s) a la(s) prueba(s) está(n) directamente relacionada(s) con el accidente.

32.B.2.b El accidente causó la muerte, lesiones que requirieron tratamiento médico distinto a los primeros auxilios básicos o daños materiales estimados en más de $5,000.

31.B.2.c Las pruebas relacionadas con el accidente se realizarán lo antes posible, dadas las circunstancias.

32.B.3 En caso de que alguna agencia gubernamental debidamente relacionada con Disneyland informe al Empleador que los empleados en clasificaciones específicas deberán someterse a exámenes físicos de certificación laboral, incluyendo pruebas de drogas, como condición para un futuro empleo, se notificará inmediatamente al Sindicato sobre dicho requisito o requisito propuesto. Dichas pruebas se realizarán de acuerdo con los procedimientos establecidos en este Contrato y no comenzarán hasta que el Sindicato y el Empleador hayan tenido una oportunidad razonable para discutir el impacto de la directiva gubernamental.

32.C No se realizará la prueba a un empleado según el párrafo B-1 anterior a menos que su conducta u otras circunstancias relacionadas proporcionen una base objetiva y razonable para creer que el empleado podría haber ingerido drogas o alcohol o que padece algún tipo de discapacidad en el lugar de trabajo. (Una base objetiva y razonable incluiría, entre otras, dificultad para hablar, caminar inestable, ojos vidriosos, pupilas dilatadas, olor a alcohol o comportamiento errático). Dicha observación será confirmada por otro miembro de la gerencia siempre que sea posible.

32.D Todo empleado al que se le indique una prueba tendrá derecho a solicitar la presencia de un representante del Sindicato en las reuniones previas a la prueba con la gerencia. Si se ha solicitado la presencia de un representante del Sindicato, no se tomará ninguna muestra hasta que este pueda discutir el asunto con la gerencia o el empleado. El Sindicato acuerda que los procedimientos descritos en los Artículos 32.C y 32.D no deberán operar de manera que impidan la toma oportuna de una muestra biológica. La negativa a proporcionar una muestra biológica resultará en el despido inmediato, sin posibilidad de reconsiderar o retractarse posteriormente.

32.E Todo empleado que dé negativo en cualquier prueba de drogas según este Contrato (excepto las pruebas aleatorias de seguimiento a la rehabilitación) recibirá una compensación por las horas programadas perdidas, al salario correspondiente. Las horas perdidas en estas circunstancias se considerarán tiempo trabajado a efectos de la elegibilidad para la prima por horas extras.

32.F La recolección de muestras para una prueba de drogas se realizará de manera compatible con la dignidad y privacidad del empleado. La recolección de muestras se realizará en las instalaciones de laboratorio designadas por el Empleador. No se realizarán registros al desnudo ni observación del sexo opuesto. En circunstancias normales, el Empleador no observará la producción de muestras, pero el Sindicato acuerda que dicha producción podrá ser monitoreada de cerca en aquellos casos en que el Empleador tenga una razón objetiva para creer que el empleado podría intentar contaminar una muestra de prueba.

32.G Las muestras de prueba se enviarán únicamente a instalaciones de laboratorio certificadas por una agencia federal o estatal competente. Si surgiera una disputa sobre la selección de laboratorios para pruebas de drogas, dicha disputa estará sujeta al procedimiento de quejas y arbitraje. El/Los laboratorio(s) seleccionado(s) deberá(n), previa solicitud, identificar las drogas analizadas, los métodos utilizados, los fabricantes de la prueba, los límites y niveles analíticos utilizados, los métodos de reporte de resultados y los procedimientos de cadena de custodia utilizados para obtener resultados de pruebas forenses aceptables. Para cumplir con este artículo, el laboratorio debe participar en un programa de pruebas de competencia a ciegas, en el que se analizan muestras enviadas por un tercero independiente. El laboratorio o los laboratorios seleccionados pondrán dichos resultados a disposición de un representante autorizado del Empleador y del empleado afectado. A solicitud del empleado, el Gerente de Relaciones Laborales informará los resultados de las pruebas al Gerente de Negocios del Sindicato. Todas las muestras se analizarán dos veces. La primera prueba puede ser de detección, pero los resultados positivos de la prueba de detección pueden confirmarse mediante cromatografía de gases/espectrometría de masas (GC/MS) o un método de confirmación equivalente y científicamente aceptado. Todos los resultados positivos finales de las pruebas serán revisados por un toxicólogo o un médico antes de su publicación, y solo se informará al empleador de los resultados confirmados.

32.H Los niveles estándares de las pruebas de drogas para los resultados positivos de detección y las pruebas de confirmación por GC/MS serán los mismos que los establecidos en el Registro Federal y podrán modificarse cuando el Departamento de Salud y Servicios Humanos los modifique, ya que los avances tecnológicos u otras consideraciones justifiquen la identificación de estas sustancias en otras concentraciones.

DROGA
Marihuana
Cocaína
Opiáceos
Anfetaminas
Fenciclidina

En caso de que el Empleador opte por utilizar pruebas distintas a la prueba EMIT o la confirmación GC/MS, notificará por escrito al Sindicato la metodología de prueba utilizada y los métodos empleados. Los métodos positivos de cualquier otra metodología de prueba se revisarán con el Sindicato antes de su aplicación. Cualquier disputa sobre la aceptabilidad de dichas metodologías de prueba alternativas o el nivel positivo que se aplicará se resolverá mediante el procedimiento de quejas y arbitraje.

32.I El laboratorio conservará una proporción suficiente de la muestra para permitir la realización de pruebas de confirmación independientes por parte del Sindicato y la repetición de pruebas de seguimiento a solicitud del Sindicato o del Empleador. El laboratorio se esforzará por notificar al Empleador y al Sindicato los resultados positivos de la prueba dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la recepción de la muestra. El Sindicato o el empleado podrán solicitar una nueva prueba dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del resultado positivo. Además, o como alternativa, el Sindicato podrá solicitar que la muestra se analice en un laboratorio certificado de su elección. Si el resultado de alguna prueba es negativo, el Empleador y el Sindicato podrán seleccionar conjuntamente un tercer laboratorio certificado y solicitar el análisis de la muestra. El Empleador considerará los resultados de las diversas pruebas para determinar la medida disciplinaria correspondiente.

32.J Las pruebas iniciales y las repeticiones de pruebas solicitadas por el Empleador serán pagadas por este; los costos de las repeticiones de pruebas para la conciliación se dividirán entre el empleado y el Empleador. En caso de que se demuestre que la prueba del Empleador es un falso positivo, se reembolsará al empleado el costo de los procedimientos de prueba que haya pagado.

32.K El laboratorio de pruebas de drogas y el centro de recolección de muestras deben: establecer y mantener una cadena de custodia forense aceptable.

32.L Cuando sea necesario, se realizarán pruebas de alcoholemia con muestras de aliento, aunque se podrán requerir muestras de sangre en circunstancias excepcionales. Las muestras de sangre se tomarán en un centro médico adecuado. Cuando esta política requiera que los empleados presenten muestras para análisis de alcohol, el centro médico y el laboratorio utilizarán los mismos procedimientos de cadena de custodia o equivalentes y aplicarán el mismo nivel o equivalente de cuidado profesional y estándares y procedimientos científicamente aceptados en la recolección y análisis de muestras para detectar la presencia de alcohol que con las muestras de orina para detectar la presencia de drogas. A los efectos de esta política, si una prueba revela la presencia de alcohol en un nivel de 0.08% o más por peso, se presumirá que el empleado ha infringido esta política. Si la prueba revela la presencia de alcohol en más del 0.05% por peso, pero menos del 0.08%, los resultados de la prueba se considerarán junto con toda otra información relevante (por ejemplo, conducta, habla, desempeño, etc.) para determinar si el empleado ha infringido esta política.

Si una prueba revela la presencia de alcohol en menos del 0.05% en peso, se presumirá que el empleado no está bajo la influencia del alcohol en violación de esta política.

32.M El laboratorio comunicará los resultados de las pruebas a los médicos del Empleador o al Gerente de Relaciones Laborales. El Empleador será responsable de mantener la confidencialidad de los registros de las pruebas, y estos se comunicarán a la gerencia del centro de trabajo únicamente cuando sea necesario. Los registros de las pruebas de drogas de los empleados no se divulgarán fuera de los Servicios de Salud, a menos que lo exija una acción administrativa iniciada por el empleado o el Sindicato. El empleado tendrá derecho a recibir una notificación por escrito de los resultados positivos de las pruebas de drogas. Se proporcionarán copias de dichos informes al Sindicato cuando el empleado afectado lo autorice.

32.N Cuando sea necesario imponer medidas disciplinarias por conducta o desempeño laboral relacionados con las drogas, la medida se evaluará según el estándar contractual de justa causa y estará sujeta al procedimiento de quejas/arbitraje. Salvo que el/los empleado(s) deniegue(n) su consentimiento respecto a documentos personales, el Empleador se compromete a proporcionar al Sindicato cualquier documentación o información que este requiera razonablemente para procesar la queja o el arbitraje. Al establecer esta política sobre drogas, ni el Empleador ni el Sindicato renuncian a ningún derecho legal. Las partes acuerdan que esta política no menoscabará los derechos de los empleados individuales bajo la ley estatal o federal en materia de pruebas de drogas.

32.O El empleador reconoce el derecho a la privacidad de los empleados y que cualquier acción adversa contra un empleado por conducta fuera del horario laboral deberá tener en cuenta dicho derecho, el impacto de su conducta en su desempeño laboral y la imagen y reputación del empleador. Cualquier medida disciplinaria por conducta relacionada con drogas estará sujeta al procedimiento de quejas aplicable a cualquier presunta conducta fuera del horario laboral. El empleador intentará equilibrar el derecho a la privacidad del empleado durante su tiempo libre con otras preocupaciones legítimas relacionadas con el trabajo al evaluar la pertinencia contractual de la medida disciplinaria.

32.P A criterio del Empleador, se podrá implementar un programa al azar de pruebas de drogas/alcohol para ciertos puestos dentro del presente Contrato. De tomarse dicha decisión, el empleador se reunirá con el sindicato para acordar mutuamente qué puestos estarán sujetos a dichas pruebas al azar de drogas/alcohol. Los puestos sujetos a pruebas al azar de drogas y alcohol incluirán la prueba de la lista de drogas mencionada en el punto H anterior, con los mismos niveles de análisis que el Registro Federal. El Empleador notificará al Sindicato y a los empleados con treinta (30) días de anticipación antes de implementar el programa de pruebas al azar de drogas y alcohol.

Si el empleado sujeto al grupo de pruebas al azar de drogas/alcohol se somete posteriormente a una prueba y da positivo, se le ofrecerá una oportunidad única de ser referido al Programa de Asistencia al Empleado (PAE) del Empleador para la rehabilitación. Se le concederá una licencia [sin exceder los plazos establecidos en el Artículo 17 (Licencia)] hasta que complete su programa de rehabilitación o hasta que presente documentación médica que acredite que su presencia en el trabajo no pondrá en peligro su propia salud y seguridad, ni la de los demás. Podrá someterse a pruebas adicionales durante un año, además de ser reincorporado al grupo de pruebas al azar de drogas. Si el empleado da positivo en una prueba de drogas/alcohol posterior a su reincorporación al trabajo, será despedido.

Si algún empleado se niega a participar en el programa al azar de drogas/alcohol o a someterse a una prueba solicitada, como se describe anteriormente, será despedido.

32.Q Cualquier empleado que se presente voluntariamente y/o admita el consumo de drogas no estará sujeto a medidas disciplinarias, pero será remitido al Programa de Asistencia al Empleado (PAE) del Empleador para su rehabilitación. Dicho empleado recibirá una licencia [sin exceder los plazos establecidos en el Artículo 17 (Licencia)] hasta que complete su programa de rehabilitación o hasta que presente documentación médica que acredite que su presencia en el trabajo no pondrá en peligro su propia salud y seguridad, ni la salud y seguridad de los demás.

## ARTÍCULO 33
## JORNADA LABORAL Y SEMANA LABORAL

33.A Horario y Definición

33.A.1 Como práctica general, los horarios de trabajo de los empleados se publicarán electrónicamente el domingo anterior a la fecha de entrada en vigor del nuevo horario. El Empleador enviará una copia (en formato PDF) de los horarios de trabajo con la fecha y hora a las filiales representativas. A solicitud de un empleado, el Empleador imprimirá su horario individual. Será responsabilidad de cada empleado revisar su horario. No habrá turnos divididos y todo el tiempo trabajado será continuo, excepto los períodos de comida.

33.A.2 Para todos los empleados a tiempo completo, la jornada laboral regular será de ocho (8) horas y, para todos los empleados, la semana laboral regular será de las 12:00 a.m. del domingo hasta las 11:59 p.m. del sábado siguiente.

El Empleador podrá modificar la semana laboral regular mediante preaviso de dos (2) semanas al Sindicato.

33.A.3 Todo tiempo trabajado que exceda las ocho (8) horas en un (1) día o las cuarenta (40) horas en una (1) semana laboral se compensará a razón de una vez y media (1½) la tarifa regular de clasificación de tiempo completo

del empleado, incluyendo cualquier tarifa adicional aplicable, sujeto a la modificación descrita en el párrafo 4 de este inciso. Todo tiempo trabajado que exceda las doce (12) horas consecutivas en un (1) día se compensará a razón de dos (2) veces la tarifa regular de clasificación de tiempo completo del empleado, incluyendo cualquier tarifa adicional aplicable.

33.A.4 Cada empleado a tiempo completo tendrá dos (2) días libres consecutivos. No obstante, el Empleador podrá conceder dos (2) días libres no consecutivos al empleado que solicite dicho horario. Todo empleado a tiempo completo que trabaje cinco (5) días seguidos en la semana laboral y que esté ausente el primero de sus dos (2) días libres, pero deba trabajar el segundo de sus dos (2) días libres de esa semana, recibirá el doble de su salario por ese día. Los empleados regulares a tiempo parcial que estén asignados temporalmente a un horario regular de tiempo completo también tendrán derecho a este beneficio.

33.A.5 A todos los empleados que trabajen siete (7) días consecutivos de la semana laboral, a solicitud del Empleador, se les pagará el séptimo (7$^{mo}$) día a razón del doble (2x) de su salario regular, incluso si su tiempo total es inferior a cuarenta (40) horas.

33.A.6 Los empleados ocasionales regulares que no tengan derecho a acumular vacaciones podrán solicitar tiempo libre no remunerado para su aprobación después de que se hayan considerado las solicitudes de vacaciones pre aprobadas, según lo establecido en el Artículo 13.B.5.b. Después del período de publicación, se considerarán primero las solicitudes presentadas durante el período pre aprobado y no aprobadas, seguidas de las solicitudes presentadas dentro de la misma semana, según la fecha de finalización de esta. Cuando se presenten varias solicitudes para el mismo período en la misma semana, se concederá el tiempo libre remunerado antes del tiempo libre no remunerado. Dichas solicitudes se considerarán con antelación al calendario.

33.B La semana laboral será de domingo a sábado. Si el Empleador recibe un aviso de al menos treinta (30) días sobre un cambio en la semana laboral, notificará al Sindicato con treinta (30) días de anticipación. Si el Empleador recibe un aviso con menos de treinta (30) días de anticipación, notificará al Sindicato con la misma anticipación.

El Empleador hará todo lo posible para evitar que ningún empleado trabaje más de siete (7) días consecutivos en cualquier combinación de semanas laborales, a menos que el empleado así lo solicite.

En caso de que la necesidad de personal del Empleador requiera programar a uno o más empleados por más de siete (7) días consecutivos en cualquier combinación de semanas laborales, el Empleador intentará modificar dicho horario para cualquier empleado que lo solicite. Al modificar el horario, el Empleador intentará aproximarse a un número equivalente de horas.

33.C Tras la publicación del horario, el Empleador se esforzará por avisar con la mayor antelación posible sobre cualquier cambio en el horario del empleado, incluidas las horas extras.

Una vez publicado el horario y si el Empleador considera necesario cambiar el turno de un empleado a otro día o sus días libres, se pondrá en contacto primero con el/los empleado(s) afectado(s) por el cambio de turno y confirmará su disponibilidad para el nuevo turno. Esta disposición no se aplicará cuando se vuelva a publicar un horario completo o una parte significativa del mismo debido a circunstancias imprevistas.

33.D <u>Acumulación de Primas:</u>

33.D.1 Cuando se apliquen dos (2) o más primas o penalizaciones a la misma hora de trabajo, se pagará la más alta y no se acumulará ninguna prima o penalización, excepto lo indicado en el punto 2.

33.D.2 El Jefe de Trabajo, el Jefe General o un Instructor recibirán tanto la prima por habilidad y capacidad más alta como la prima del Jefe de Trabajo, el Jefe General o el Instructor cuando se cumplan los requisitos de los puntos 33.D.2.a y 33.D.2.b.

33.D.2.a Cuando un empleado que recibe la tarifa prima de Líder de Trabajo, Líder General o Instructor posee los conocimientos necesarios para desempeñar la función; y

33.D.2.b Cuando un empleado que recibe la tarifa prima de Líder de Trabajo, Líder General o Instructor dirige o capacita a empleados que reciben una tarifa prima por habilidad y capacidad específicas.

33.D.2.c Ningún empleado recibirá más de dos (2) tarifas primas a la vez.

33.E Cada empleado recibirá un período de descanso de quince (15) minutos en cada mitad de su turno de trabajo. Dichos períodos de descanso deberán ser lo más cercanos posible a la mitad del medio turno. El horario real de los períodos de descanso será determinado por el Empleador. Se programará un período de descanso adicional por cada dos (2) horas trabajadas, o fracción mayor, que excedan de ocho (8) horas.

33.F Todos los empleados regulares que vayan a ser despedidos (descansados) recibirán un aviso de despido (descanso( con cinco (5) días de anticipación.

33.G En caso de que un empleado sufra una enfermedad o lesión ocupacional grave y los Servicios de Salud lo excusen de trabajar más ese día, se le pagará el saldo no trabajado de su turno programado regular.

33.H Todo empleado contratado bajo los términos de este Contrato será relevado de todas sus funciones y liberado veinte (20) minutos antes de la finalización de su turno asignado, y se le pagará hasta la finalización de su jornada. Esta salida anticipada remunerada tiene como objetivo compensar a los empleados por todas las actividades laborales previas o posteriores al turno que puedan ocurrir.

33.I Los empleados que deban permanecer más tiempo de su turno programado debido a un cierre lento (el cierre lento se define como una situación en la que la gerencia extiende informalmente el horario de atención del Parque Disneyland) deberán ser notificados con al menos dos (2) horas de anticipación al final de su turno, indicando que deberán trabajar en un cierre lento. Los empleados que no reciban esta notificación no estarán obligados a trabajar más tiempo de su turno programado. A los empleados que deban trabajar más tiempo de su turno programado por cualquier otro motivo se les notificará con la mayor antelación posible.

Los empleados que deban permanecer más tiempo de su turno programado por razones distintas a un "cierre lento" deben ser notificados con al menos una (1) hora de anticipación al final de su turno programado, cuando la gerencia tenga conocimiento, al menos una hora y media (1 ½) antes del final del turno del empleado, de que este se extenderá. Cuando la gerencia tenga conocimiento, al menos una hora y media (1 ½) antes del final del turno del empleado, de que este se extenderá, y no se dé un aviso con una hora de anticipación, se le pagará al empleado una vez y media (1 ½) veces su salario regular por todas las horas extendidas menores a ocho (8) horas y dos (2) veces su salario regular por más de ocho (8) horas.

33.J Los períodos de comida se proporcionarán de conformidad con el Código Laboral de California aplicable. Cuando corresponda, se podrá renunciar al período de comida mediante consentimiento mutuo por escrito entre el empleado y el Empleador.

Un empleado podrá solicitar que el período de comida mencionado tenga una duración de entre media (½) hora y una (1) hora, siendo la decisión final del Empleador.

33.K El Empleador proporcionará tiempo remunerado adecuado a los empleados que deban verificar, antes de salir de la oficina de Servicios Monetarios, la cantidad de efectivo y los medios de admisión que se les entreguen. El Empleador también proporcionará tiempo remunerado adecuado a los empleados que deban entregar efectivo en la oficina de Servicios Monetarios al final de su turno.

33.L Los Sindicatos signatarios de este Contrato acuerdan cooperar plenamente con el Empleador para ayudarlo a cumplir con sus obligaciones impuestas por el S.C.A.Q.M.D. (Distrito de Gestión de la Calidad del Aire de la Costa Sur), y acuerdan considerar la implementación de métodos sugeridos que permitan al Empleador cumplir con dichas obligaciones.

33.M Cuando el Empleador solicite la comparecencia de un empleado en un procedimiento legal, este recibirá el pago regular por el tiempo empleado en dicho procedimiento (sin incluir el tiempo de traslado). El pago conforme a esta disposición no se calculará como tiempo trabajado en virtud del presente Contrato.

33.N Los empleados que deban estacionarse en un estacionamiento designado donde el Empleador ofrece un servicio de transporte desde dicho estacionamiento hasta el lugar de trabajo no serán responsables de las tardanzas que se produzcan como resultado de una avería mecánica, mal funcionamiento, inoperancia del servicio de transporte por negligencia del conductor u otras razones ajenas a la voluntad de los empleados después de abordar el servicio.

33.O El Empleador se compromete a implementar en el presente Contrato cualquier Tiempo de Viaje Pagado para Estacionamiento Fuera del Sitio que se negocie con cualquier otro Contrato Colectivo de Disneyland Resort, de la misma manera y en la misma fecha en que entre en vigor en cualquier otro Contrato.

## ARTÍCULO 34
## POLÍTICA DE ASISTENCIA

Los empleados deben presentarse a trabajar para cada turno programado, ser puntuales y permanecer allí durante todo el turno. El ausentismo y las tardanzas pueden dar lugar a medidas disciplinarias, de acuerdo con la política de asistencia de Disneyland Resort. El Empleador notificará al Sindicato y, previa solicitud, se reunirá y deliberará de buena fe. Considerará debidamente las inquietudes y sugerencias del Sindicato sobre cualquier cambio en la política de asistencia al menos sesenta (60) días antes de su implementación. Si se solicita, negociará con el Sindicato las repercusiones de dichos cambios. Sin embargo, dicha negociación no alterará ni limitará el derecho del Empleador a implementar el cambio de política sesenta (60) días después de la notificación al Sindicato.

Las ausencias por lesiones laborales, licencias FMLA y/o CFRA, licencia por enfermedad remunerada, salida anticipada autorizada de los turnos y licencias aprobadas (si se notifica al Empleador con suficiente antelación) no darán lugar a medidas disciplinarias. La disciplina por asistencia no se considerará como base para otras acciones disciplinarias después de doce (12) meses a partir de la fecha de emisión.

## ARTÍCULO 35
## CLASIFICACIONES DE GRUPOS

35.A Se reconoce que el número total de horas de trabajo en una semana laboral se divide en dos (2) Clasificaciones de Grupos.

Regular a Tiempo Completo: Regularmente programado para trabajar un mínimo de treinta (30) horas semanales y un máximo de cuarenta (40) horas semanales. Dichas horas se trabajarán en cinco (5) días de la semana laboral o en cuatro (4) días cuando se asignen a una semana laboral de cuatro (4) días y diez (10) horas diarias, según lo determine el Empleador.

Ocasional Regular: Regularmente programado para trabajar menos de treinta (30) horas* semanales, sujeto a necesidad y disponibilidad.

*Un empleado Ocasional Regular puede trabajar más de treinta (30) horas semanales y mantener su condición de Ocasional Regular, siempre que no esté programado para trabajar cinco (5) días de la semana laboral.

Lo anterior define las clasificaciones de trabajo, pero no garantiza las horas, salvo lo establecido en la Carta de Entendimiento sobre Clasificaciones de Puestos. Los empleados se programarán de acuerdo con los Artículos 20.A.1 y 20.A.2 anteriores.

## ARTÍCULO 36
## TARIFAS PRIMAS DE PAGO

36.A

36.A.1 Todo turno que comience a partir de las 7:00 p.m. y antes de las 10:00 p.m. recibirá una tarifa prima de quince centavos (15¢) por hora, además de la tarifa regular por tiempo completo.

36.A.2 Todo turno que comience a partir de las 10:00 p.m. y antes de las 5:00 a.m. recibirá una tarifa prima de setenta y cinco (75¢) centavos por hora, además de la tarifa regular por tiempo completo.

36.A.3 Un empleado que sea contactado por el Empleador después de completar un turno de trabajo y deba presentarse a trabajar para su siguiente turno programado al día siguiente, a una hora anterior a la hora de inicio programada original, y dicha hora de inicio original habría generado una tarifa prima de turno, seguirá teniendo derecho a la tarifa prima de turno por las horas trabajadas durante ese turno.

36.B

36.B.1 Los empleados a quienes se les asigne la responsabilidad de liderar directamente a otros empleados recibirán una tarifa prima de Líder de Trabajo de un dólar y setenta y cinco ($1.75) centavos por hora, además de su tasa de pago base individual, y los empleados asignados como Líderes Generales recibirán dos dólares ($2.00) por hora, además de su tasa de pago base individual.

Los Líderes de Trabajo no son supervisores ni gerentes, y no tienen autoridad para tomar decisiones de personal como contrataciones, despidos, traslados, ascensos ni medidas disciplinarias.

36.B.2 Los empleados asignados a otras funciones y responsabilidades significativas, además de las asignadas a los empleados que trabajan en el mismo lugar o lugares, que no incluyan la responsabilidad de dirigir directamente a otros empleados, recibirán una tarifa prima de Apoyo de un dólar setenta y cinco ($1.75) centavos por hora.

36.B.3 Los empleados recibirán tarifas primas de Apoyo o de Líder solo si son asignados por el Empleador para realizar estas funciones. Nada en este Contrato ni en ninguna práctica anterior obligará al Empleador a asignar un número mínimo de empleados para realizar funciones de Apoyo o de Líder, ni le impedirá realizar tareas de supervisión o administración con el personal de gestión que anteriormente o actualmente desempeñan los Líderes de Trabajo. Un Líder General se define como una persona líder asignada a funciones que incluyen estar a cargo de uno o más Líderes de Trabajo.

36.B.4 Los empleados asignados como "Programadores" recibirán un dólar setenta y cinco ($1.75) centavos por hora, además de su salario base individual. Los empleados recibirán la tarifa prima de Programador solo si el Empleador los asigna para realizar tareas de Programador.

36.C Los empleados asignados para realizar trabajos especiales en el taller de cochecitos o sillas de ruedas recibirán cincuenta (50¢) centavos por hora por todas las horas trabajadas o fracción de ellas, en incrementos de una hora, además de su salario regular por hora. (Véase la Tabla de Tarifas Primas a continuación).

36.D Los empleados seleccionados y asignados por el Empleador para actuar como Instructores (Capacitadores) recibirán una tarifa prima de un dólar setenta y cinco ($1.75) centavos por hora, además de su salario base individual, que se pagará en incrementos de una (1) hora. Los empleados asignados como Instructores (Capacitadores) que reciban una tarifa prima de Líder o de Apoyo no serán elegibles para la tarifa prima de Instructor Capacitador). Además, los Líderes de Trabajo que dirijan a Capacitadores o Personal de Apoyo no recibirán la tarifa Prima de Capacitador o Personal de Apoyo además de la Tarifa Prima de Líder.

36.E Las tarifas primas que se indican a continuación también se pagarán por todas las horas trabajadas o por fracción de ellas, en incrementos de una hora, de la siguiente manera:

| TARIFA PRIMA | MONTO |
|---|---|
| *Mercancía asignada a Decorador de Velas/Sombreros/ Escritura en Cuero/Bordado | 25¢ |

| | |
|---|---|
| *Empaste de Siluetas | 25¢ |
| *Mercancía asignada a Control de Inventario | 50¢ |
| *Mercancía asignada a Alquiler de Carriolas | 50¢ |
| *Mercancía asignada a Reparación de Carriolas | 50¢ |
| *Mercancía asignada a Ensamblador de Relojes | 65¢ |
| *Mercancía asignada al Especialista en Control de Inventario (ICS) | $1.50 |
| *Mercancía asignada al Especialista Visual | $1.25 |
| *Mercancía asignada a Venta por Correo | $1.00 |
| | |
| *Atracciones asignadas a Vehículos Motorizados Conductor: Tranvías de Estacionamiento/Furgonetas de Estacionamiento/Tranvías Tras bambalinas/Paso Elevado | 75¢ |
| *Atracciones asignadas a Embarcaciones de Quilla/Vehículos Motores Conductor: Vehículos de Calle Principal | 20¢ |
| *Atracciones asignadas a la Atracción Designada Premium Grizzly River Run, Incredicoaster, Goofy's Sky School, Guardianes de la Galaxia – Misión: BREAKOUT, Indiana Jones™ Adventure, Big Thunder Mountain Railroad, Matterhorn Bobsleds, Space Mountain, Radiator Springs Racers, Balsas (incluye transporte y conductor fluvial), Monorraíl, Red Car Trolley, Vehículos de Main Street, Star Wars: Rise of the Resistance | 40¢ |
| *Conductor de Ganado | 60¢ |
| *Arreglista (Harness Maker) | $1.25 |
| *Entrenador de Equinos | $1.25 |
| | |
| *Envío/Recepción asignado al Especialista en Equipos de DC | $1.25 |
| *Envío/Recepción asignado al Especialista en Control de Propiedad | $1.25 |
| | |
| *Conserjería Asignada a Baños (se paga solo durante el horario normal de funcionamiento del Parque, cuando el Parque está abierto a los visitantes) | $1.00 |
| *Conserjería Asignada a Clasificadores de Reciclaje (se paga solo durante el horario normal de funcionamiento del Parque) (Cuando el parque esté abierto a los visitantes) | 75¢ |
| *Conserje asignado a la Limpieza del Techo de Space Mountain (Solo aplica a empleados que trabajan en el techo) | 50¢ |
| *Conserje asignado a Servicios Públicos | $1.00 |
| | |
| *Planificador de Vacaciones | 20¢ |
| | |
| *Elaboración de Dulces: Bastones de Caramelo, Nuttles, Toffee, Huevo/Fudge | 75¢ |
| *Fabricante de Dulces asignado al Receptor | $2.00 |

36.F Los empleados que se capaciten como Líder de Trabajo, Instructor, Programador,

etc. (cualquier puesto que reciba una tarifa prima por responsabilidades adicionales) no serán elegibles para recibir la tarifa prima en cuestión hasta que se les asigne el desempeño completo de dichas responsabilidades.

## ARTÍCULO 37
## DERECHOS LEGALES INDIVIDUALES

El Empleador y el Sindicato tienen interés mutuo en retener a los empleados capacitados. A tal efecto, si se rescinde el contrato de un empleado regular no en período de prueba únicamente por la pérdida de su elegibilidad para trabajar en Estados Unidos, dicha rescisión no impedirá en sí misma su reincorporación a la situación laboral, siempre que, dentro de los ciento ochenta (180) días posteriores a la rescisión, el empleado presente al Empleador evidencia aceptable de su elegibilidad actual para trabajar en Estados Unidos o documentación que acredite un cambio legal de nombre, número de Seguro Social o documento de autorización de empleo. Dicha reincorporación incluirá la restauración de la antigüedad acumulada por dicho empleado a la fecha de la rescisión. En ningún caso se acumularán ni se considerarán acumulados durante el período de terminación la antigüedad y los beneficios.

A efectos de ubicación, cualquier empleado cuya situación laboral se restablezca en virtud de esta disposición será ubicado en la misma clasificación, estado o unidad que si hubiera estado empleado de forma continua, menos el tiempo de antigüedad acumulado durante el período de despido. Bajo ninguna circunstancia, dicho empleado tendrá mayores derechos que los que tendría si su empleo no se hubiera interrumpido.

El Empleador se compromete a proporcionar al Sindicato una copia de la notificación escrita al empleado, indicando que su elegibilidad para trabajar en Estados Unidos debe volver a verificarse de conformidad con la legislación o normativa aplicable, en o alrededor de la fecha en que se envíe la notificación. El empleado que reciba dicha notificación podrá solicitar al Empleador que confirme por escrito el contenido de esta disposición mediante una carta dirigida a quien corresponda. No obstante lo anterior, la falta de notificación o confirmación escrita por parte del Empleador no constituirá, bajo ninguna circunstancia, motivo para rescindir el despido ni para exigirle que restablezca su situación laboral.

## ARTÍCULO 38
## CLASIFICACIONES DE TRABAJO Y ESCALAS SALARIALES

38.A Los títulos de las clasificaciones de trabajo que se enumeran en este Artículo del Contrato definirán las áreas generales de responsabilidad de los empleados que trabajan en dichas clasificaciones, pero no impedirán que el Empleador siga realizando asignaciones de funciones más específicas para dichas clasificaciones.

38.B El salario mínimo inicial será el establecido en este Contrato, pero no inferior al salario mínimo estatal, local o federal, según corresponda.

38.C Flexibilidad de las Clasificaciones Laborales

38.C.1 El Empleador contratará y clasificará a cada empleado en la clasificación laboral correspondiente que se indica en el Artículo 38, de conformidad con el Artículo 3 - Seguridad Sindical y el Artículo 4 - Avisos. El Empleador tendrá la facultad de asignar o dirigir a los empleados a diversas asignaciones o lugares de trabajo dentro de cualquier otra clasificación laboral que se indique en el Artículo 38 de este Contrato. Sin embargo, ningún empleado será asignado a una clasificación o asignación laboral como medida disciplinaria o sancionatoria, y la asignación a clasificaciones o lugares de trabajo solo se realizará cuando el empleado esté calificado para realizar el trabajo asignado de forma segura.

38.C.2 Todo empleado que solicite capacitación adicional para dicha asignación temporal recibirá la capacitación adecuada según sea necesario.

38.C.3 Un empleado asignado a una clasificación laboral superior recibirá la tarifa aplicable a dicha clasificación por las horas que haya realizado trabajo en dicha clasificación.

38.C.4 Flexibilidad en la Clasificación de Puestos

| Grupo 1 | Grupo 2 |
|---|---|
| Atracciones | Custodial |
| Fabricante de dulces | Custodial Marine |
| Matrona de niños | Custodial Windows |
| Conserje de día | |
| Mensajero | |
| Recepcionista de entrada principal | |
| Mercancía | |
| Marcadores de mercancía | |
| Envío/Recepción | |
| Conductor de camión | |
| - Servicios de distribución | |
| - Bobtail | |
| - Semirremolque | |
| Planificador de vacaciones | |
| Aparcacoches | |
| Espectáculo de vestuario | |
| Operaciones de vestuario | |

| Grupo 3 | Grupo 4 |
|---|---|

Sombrerera
Costurera Ajustadora
Máquina de Coser
Espectáculos de Vestuario
Lavandería de Vestuario
Asistente de Lavandería de Vestuario
Operaciones de Vestuario
Especialista en Vestuario
Asistente de establo

38.C.5 Véase el Artículo 20.E (Antigüedad), sobre la Intercambiabilidad de Miembros del Elenco entre Disneyland Park y Disney California Adventure.

38.D Tarifas Salariales

Anexo A*:

Retroactivo al 17 de junio de 2024**:

- Las tarifas sin propinas aumentan a un mínimo de $24.00 con los diferenciales que se reflejan en el Anexo A.***

Vigente a partir del 17 de junio de 2025:

- Las tarifas sin propinas aumentan a un mínimo de $25.00 con los diferenciales que se reflejan en el Anexo A.***

Vigente a partir del 17 de junio de 2026:

- Las tarifas sin propinas aumentan a un mínimo de $26.00 con los diferenciales que se reflejan en el Anexo A.***

*Se excluyen todos los empleados que reciben propinas.

**La retroactividad está sujeta a la ratificación por primera vez el 31 de julio de 2024 o antes.

***Los empleados regulares contratados o transferidos fuera de una unidad de negociación de Servicios del Contrato General a partir de la ratificación recibirán el 90 % del salario mínimo inicial durante sus primeras 52 semanas de empleo continuo y no recibirán aumentos salariales adicionales durante ese período. Si el período de 52 semanas se ve interrumpido por una licencia, se extenderá automáticamente por la misma cantidad de días que la licencia. Al finalizar el período de 52 semanas, el empleado pasará al salario mínimo inicial correspondiente a su clasificación.

Aumentos Salariales para Empleados que no Reciben Propinas:

Retroactivo al 17 de junio de 2024*:

- Todos los empleados regulares que no reciban propinas contratados antes de la fecha de ratificación recibirán el mayor aumento entre la tarifa mínima negociada para su clasificación o un aumento de $2.00 por hora a su salario base actual**.

* La retroactividad está sujeta a la ratificación por primera votación el 31 de julio de 2024 o antes.

Vigente a partir del 17 de junio de 2025:

- Los empleados regulares que no reciban propinas contratados antes del 17 de junio de 2025 recibirán un aumento individual de $1.00 a su salario base por hora negociado**.

Vigente a partir del 17 de junio de 2026:

- Los empleados regulares que no reciban propinas contratados antes del 17 de junio de 2026 recibirán un aumento individual de $1.00 a su salario base por hora negociado**.

**Si el aumento eleva al empleado por encima de la Tarifa Máxima, el saldo restante se pagará multiplicando el saldo del aumento en fecha común por 2080 horas para empleados regulares a tiempo completo y por 1040 horas para empleados regulares a tiempo parcial.

<u>Aumentos por Antigüedad***</u>

A partir del décimo (10$^{mo}$) año consecutivo de servicio regular (fecha de servicio ajustada), el empleado recibirá un diferencial de $0.50 por hora sobre la tarifa de inicio de clasificación negociada.

A partir del vigésimo (20$^{mo}$) año consecutivo de servicio regular (fecha de servicio ajustada), el empleado recibirá un diferencial adicional de $1.50 por hora sobre su tarifa de inicio de clasificación negociada, lo que suma un total de $2.00 sobre la tarifa de inicio de clasificación negociada.

*** Los empleados que tengan diez (10) o veinte (20) años consecutivos de servicio regular (fecha de servicio ajustada) a la fecha de ratificación recibirán el aumento por longevidad de $0,50 por hora o $2,00 por hora respectivamente a su tarifa actual, además del aumento negociado mencionado anteriormente.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, las partes firman este día de 10 de marzo de 2025.

Walt Disney Parks & Resorts U.S.
d.b.a Disneyland Park

BY _____
Christie Sutherland
Director, Labor Relations
Walt Disney Parks

Walt Disney Parks & Resorts U.S.
d.b.a Disneyland Park

BY _____
Paul Newendyke
Sr. Manger, Labor Relations
Walt Disney Parks

United Food and Commercial Workers
Union, Local 324

BY _____
Andrea Zinder
President

Teamsters Automotive, Industrial, Theme
Park, Service Sector, and Allied Workers,
Local 495

BY _____
Damascus Castellanos
Secretary-Treasurer

Bakery, Confectionary, Grain Millers and
Tobacco Workers Union, Local 83

BY _____
Cindy Marques
Financial Secretary-Treasurer

Service Employees International Union-
United Service Workers West

BY _____
Mark Sharwood
Vice President/Bargaining Director

## ANEXO A

Disneyland Resort - Tarifas Salariales del Contrato General (Maestro)

| | Actual | | Efectiva en la Ratificación*** | | Efectivo: 6/17/2025** | | Efectivo: 6/17/2026** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Título de Clasificación** | **Comienza** | **Máximo** | **Comienza** | **Máximo** | **Comienza** | **Máximo** | **Comienza** | **Máximo** |
| Atracciones | $19.90 | $29.88 | $24.00 | $30.78 | $25.00 | $31.71 | $26.00 | $32.67 |
| Fabricante de dulces | $19.90 | $31.25 | $26.45 | $32.19 | $27.45 | $33.16 | $28.45 | $34.16 |
| Matrona infantil | $19.90 | $29.88 | $24.00 | $30.78 | $25.00 | $31.71 | $26.00 | $32.67 |
| Espectáculos de vestuario | $19.90 | $29.88 | $24.00 | $30.78 | $25.00 | $31.71 | $26.00 | $32.67 |
| Operaciones de vestuario | $19.90 | $29.88 | $24.00 | $30.78 | $25.00 | $31.71 | $26.00 | $32.67 |
| Asistente de lavandería de vestuario | $19.90 | $29.88 | $24.00 | $30.78 | $25.00 | $31.71 | $26.00 | $32.67 |
| Vestimenta de vestuario (avanzado) | $19.90 | $31.72 | $24.75 | $32.68 | $25.75 | $33.67 | $26.75 | $34.69 |
| Especialista en vestuario | $19.90 | $30.97 | $25.00 | $31.90 | $26.00 | $32.86 | $27.00 | $33.85 |
| Asistente de apoyo de vestuario I | $19.90 | $30.97 | $25.00 | $31.90 | $26.00 | $32.86 | $27.00 | $33.85 |
| Asistente de apoyo de vestuario II | $21.30 | $33.43 | $27.50 | $34.44 | $28.50 | $35.48 | $29.50 | $36.55 |
| Asistente de vestuario | $19.90 | $31.25 | $25.50 | $32.19 | $26.50 | $33.16 | $27.50 | $34.16 |
| Artista de Crush/Academia | $19.90 | $31.79 | $25.85 | $32.75 | $26.85 | $33.74 | $27.85 | $34.76 |
| Conserje | $19.90 | $29.88 | $24.00 | $30.78 | $25.00 | $31.71 | $26.00 | $32.67 |
| Conserje 3.er Turno | $19.90 | $29.88 | $24.00 | $30.78 | $25.00 | $31.71 | $26.00 | $32.67 |
| Conserje Marítimo | $19.90 | $29.88 | $24.00 | $30.78 | $25.00 | $31.71 | $26.00 | $32.67 |
| Conserjería Ventanas | $19.90 | $29.88 | $24.00 | $30.78 | $25.00 | $31.71 | $26.00 | $32.67 |
| Recepcionista de Entrada Principal | $19.90 | $29.88 | $24.00 | $30.78 | $25.00 | $31.71 | $26.00 | $32.67 |
| Mercancía | $19.90 | $29.88 | $24.00 | $30.78 | $25.00 | $31.71 | $26.00 | $32.67 |
| Marcador de Mercancía | $19.90 | $29.88 | $24.00 | $30.78 | $25.00 | $31.71 | $26.00 | $32.67 |
| Mensajero | $19.90 | $29.88 | $24.00 | $30.78 | $25.00 | $31.71 | $26.00 | $32.67 |
| Sombrerero | $19.90 | $30.70 | $24.80 | $31.63 | $25.80 | $32.58 | $26.80 | $33.56 |
| Costurera-Ajustadora | $19.90 | $30.15 | $26.45 | $31.06 | $27.45 | $32.00 | $28.45 | $32.96 |
| Costurera-Ajustadora II | $19.90 | $30.70 | $26.95 | $31.63 | $27.95 | $32.58 | $28.95 | $33.56 |
| Máquina de Coser | $19.90 | $30.15 | $24.30 | $31.06 | $25.30 | $32.00 | $26.30 | $32.96 |
| Envíos/Recepción | $20.05 | $31.79 | $28.00 | $32.75 | $29.00 | $33.74 | $30.00 | $34.76 |
| Ayudante de Establo | $19.90 | $30.21 | $24.50 | $31.12 | $25.50 | $32.06 | $26.50 | $33.03 |
| Sublimación I | $22.30 | $34.43 | $28.50 | $35.47 | $29.50 | $36.54 | $30.50 | $37.64 |
| Sublimación II | $22.80 | $34.93 | $29.00 | $35.98 | $30.00 | $37.06 | $31.00 | $38.18 |
| Conductor de camión - Bobtail (1) | $24.05 | $36.16 | $29.00 | $37.25 | $30.00 | $38.37 | $31.00 | $39.53 |
| Conductor de camión - Servicios de distribución | $19.90 | $31.79 | $26.00 | $32.75 | $27.00 | $33.74 | $28.00 | $34.76 |
| Conductor de camión - Semirremolque (2) | $29.05 | $38.90 | $32.00 | $40.07 | $33.00 | $41.28 | $34.00 | $42.52 |
| Planificador de vacaciones | $19.90 | $29.88 | $24.00 | $30.78 | $25.00 | $31.71 | $26.00 | $32.67 |
| Aparcacoches (3) | $19.90 | NA | $19.90 | NA | $19.90 | NA | $19.90 | NA |

*La retroactividad está sujeta a una ratificación por primera votación el 31 de julio de 2024 o antes.

**Los empleados regulares contratados o transferidos fuera de una unidad de negociación de Servicios del Contrato General (Maestro), a partir de la ratificación, recibirán el 90% del salario mínimo inicial durante sus primeras 52 semanas de empleo continuo y no recibirán aumentos salariales adicionales durante ese período. Si el período de 52 semanas se interrumpe por una licencia, se extenderá automáticamente por la misma cantidad de días que la licencia. Al finalizar el período de 52 semanas, el empleado pasará al salario mínimo inicial correspondiente a su clasificación.

(1) La tarifa se aplica únicamente al conducir el vehículo del empleador fuera de la propiedad (se requiere licencia de conducir Clase A).

(2) La tarifa se aplica únicamente al conducir el vehículo del empleador fuera de la propiedad.

(3) Este puesto actualmente recibe el salario mínimo de California y se ajustará según cualquier cambio futuro en la legislación estatal, local o federal sobre el salario mínimo.

Los empleados temporales ocasionales (CT) recibirán el 90 % del salario mínimo inicial correspondiente a su clasificación.

El empleador podrá aumentar periódicamente el salario para satisfacer las necesidades de contratación. El empleador podrá implementar incentivos adicionales para satisfacer las necesidades de contratación o retención, notificándolo al sindicato.

## DERECHOS WEINGARTEN

Temo que la discusión o el interrogatorio en el que se me solicita participar pueda dar lugar a medidas disciplinarias o despido, o afectar mis condiciones laborales personales. Por lo tanto, ejerzo mis Derechos Weingarten. Exijo que un Representante o Delegado Sindical esté presente en mi nombre antes de que continúe este procedimiento. Hasta entonces, respetuosamente decido no participar en esta discusión ni escribir una declaración hasta que se acepte mi solicitud. Puede tomar las medidas que considere oportunas.

**Beneficios de Salud y Bienestar para Empleados Regulares Ocasionales (CR) 20**

**Carta de Entendimiento**

**Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park 2024**

Este Memorando de Entendimiento es entre Walt Disney Parks and Resorts U.S., d.b.a. Disneyland Park & Disney California Adventure Park, ("Compañía"), los Teamsters Automotive, Industrial, Theme Park, Service Sector, and Allied Workers, Local No. 495 ("Teamsters"), afiliados a la Hermandad Internacional de Teamsters, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) - United Service Workers West, y el Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Comercio Unidos (UFCW), Local No. 324, (en conjunto denominados el "Sindicato").

Durante el curso y alcance de las negociaciones del Acuerdo General (Maestro) de Servicios de Disneyland Park y Disney California in Adventure Park de 2024, la Compañía y el Sindicato acordaron garantizar ciertos empleados y clasificaciones específicos de la manera que se establece a continuación:

1. La Compañía reconoce que hay varios empleados que reciben los siguientes beneficios del plan de salud y bienestar y/o dental según la antigua Carta de Entendimiento de 2009:

    a. Seis (6) empleados reciben actualmente los beneficios del Plan de Salud y Bienestar de Disney, con base en un umbral de elegibilidad de trabajar regularmente veinte (20) horas o más por semana, de la siguiente manera:

Teamsters

| | |
|---|---|
| Diane L. Judd (90004647) | Bradford C. Lee (90008059) |
| Nancy Clements (90006192) | Ian K. Mackenzie (90004643) |
| Jan K. Dehlsen (90005262) | Sydne Hunter (90007133) |

2. La Compañía se compromete a seguir protegiendo a los empleados enumerados anteriormente en el párrafo 1(a) de la misma manera que se describe anteriormente.

3. Cualquier empleado mencionado anteriormente en el párrafo 1(a) cuya situación laboral cambie dejará de estar sujeto a las disposiciones de este contrato. Ejemplos de cambios de situación laboral incluyen la jubilación, la separación de la Compañía y la conversión a una situación laboral diferente.

Esta Carta de Entendimiento expirará con el Acuerdo Maestro de Servicios de Disneyland Park de 2024.

3/10/25

Christie Sutherland — Date
Vice President, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3-10-25

Andrea Zinder — Date
President
UFCW, Local 324

3/10/25

Paul D. Newendyke — Date
Sr. Manager, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3/10/2025

Damascus Castellanos — Date
Secretary-Treasurer
Teamsters, Local 495

3/10/25

Cindy Marquez — Date
Financial Secretary/Treasurer
Bakery, Confectionary, Grain Millers
And Tobacco Workers Union, Local 83

3/10/2025

Mark Sharwood — Date
Vice President/Bargaining Director
Service Employees International Union – United
Service Workers West

## Clasificación de Puestos de Trabajo en Disney Resort

## Carta de Entendimiento

### Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024

Esta Carta de Entendimiento es entre Walt Disney Parks and Resorts U.S. d.b.a. Disneyland Park & Disney California Adventure Park, ("Compañía"), y los Teamsters Automotive, Industrial, Theme Park, Service Sector and Allied Workers, Local No. 495, afiliados a International Brotherhood of Teamsters, Service Employees International Union (SEIU) – United Service Workers West, United Food and Commercial Workers Union (UFCW), Local No. 324, y el Bakery, Confectionary, Tobacco Workers and Grain Millers International Union, Local No. 83, AFL-CIO, (colectivamente referidos como el "Consejo").

Durante el curso y alcance de las negociaciones del Acuerdo General (Maestro) de Servicios de Disneyland Park y Disney California in Adventure Park de 2024, la Compañía y el Sindicato acordaron garantizar una cantidad de empleados Regulares de Tiempo Completo a partir de la fecha de ratificación de la manera que se establece a continuación:

1) La Compañía garantizará, a partir de la fecha de ratificación, la contratación y el mantenimiento de dos mil setecientos (2700) empleados regulares de tiempo completo, incluyendo los seiscientos cincuenta (650) empleados nombrados (Anexo A), quienes trabajarán cuarenta (40) horas semanales. El total de empleados regulares de tiempo completo se distribuirá entre los convenios colectivos de Disneyland Park y Disney California Adventure Park durante la vigencia de los contratos (como se describe en la sección 35).

2) Cuando uno de los seiscientos cincuenta (650) empleados nombrados (Anexo A) deje de formar parte de la lista, la Compañía enviará a la filial afectada una notificación que incluirá el nombre del empleado que dejó de formar parte de la lista y el nombre del empleado que se incorporará a ella.

3) Todos los demás términos y condiciones de los Contratos Generales de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure de 2024 permanecerán vigentes y no podrán ser interpretados ni modificados por esta Carta de Entendimiento.

4) La Carta de Entendimiento se considerará temporalmente inválida en caso de circunstancias catastróficas, como desastres naturales, actos terroristas, guerra, una disminución significativa de la actividad (asistencia) o el cierre total o parcial de los Resorts (Parques). En el momento en que las operaciones se recuperen a los niveles previos a la catástrofe, la Carta de Entendimiento se reanudará con validez.

Esta Carta de Entendimiento expirará con los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disneyland California Adventure de 2024.

3/10/25
Christie Sutherland — Date
Vice President, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3-10-25
Andrea Zinder — Date
President
UFCW, Local 324

3/10/25
Paul D. Newendyke — Date
Sr. Manager, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3/10/2025
Damascus Castellanos — Date
Secretary-Treasurer
Teamsters, Local 495

3/10/25
Cindy Marquez — Date
Financial Secretary/Treasurer
Bakery, Confectionary, Grain Millers
And Tobacco Workers Union, Local 83

3/10/2025
Mark Sharwood — Date
Vice President/Bargaining Director
Service Employees International Union – United
Service Workers West

**Impacto de Advertencia Verbal para Consideración de Oportunidades**
**Carta de Entendimiento**
**Contratos Generales (Maestros) de Disneyland Park y Disney California Adventure**

Esta Carta de Entendimiento se firma entre Walt Disney Parks and Resorts U.S., que opera como Disneyland Park y Disney California Adventure Park (la «Compañía»), y el Sindicato de Trabajadores Automotrices, Industriales, de Parques Temáticos, del Sector de Servicios y Afines, Local # 495, afiliado a la Hermandad Internacional de Camioneros, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) – Trabajadores Unidos de Servicios Oeste, el Sindicato Unido de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio (UFCW), Local # 324, y el Sindicato Internacional de Trabajadores de Panadería, Confitería, Tabaco y Molineros de Granos, Local # 83, AFL-CIO (en conjunto, el «Consejo») en relación con los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure de 2024 (los «Contratos»).

Las Partes acuerdan lo siguiente con respecto al impacto de las medidas disciplinarias verbales durante el proceso de selección para la Clasificación Grupal Regular a Tiempo Completo, la capacitación generalizada, los Líderes de Trabajo, el Apoyo y los Capacitadores:

1. En cuanto a los requisitos para las conversiones a Tiempo Completo y/o puestos vacantes, el historial laboral de un empleado se considerará limpio luego de seis (6) meses de medidas disciplinarias si recibe una advertencia verbal por su desempeño general o por su asistencia al momento de ser considerado para una conversión a Tiempo Completo o un puesto vacante. Sin embargo, esto no le da derecho automáticamente a ser seleccionado para un puesto vacante a Tiempo Completo, y la Compañía se reserva el derecho de tomar la decisión final.

2. Esta Carta de Entendimiento aborda específicamente los requisitos para que el historial laboral de un empleado esté libre de medidas disciplinarias durante seis (6) meses al momento de ser considerado para una conversión a Tiempo Completo o un puesto vacante, y no modifica el proceso de conversión a Tiempo Completo descrito en la sección 20(A) de los Contratos en ninguna otra parte.

3. Nada de lo dispuesto en esta Carta de Entendimiento pretende excluir a la Compañía o al Sindicato de los derechos que les otorgan los Contratos vigentes en lo que respecta a la contratación, el despido o la gestión del departamento, ni de ningún otro derecho concedido en ellos.

4. Al evaluar los registros laborales de los empleados para la selección de Lideres de Trabajo, Apoyo o Capacitadores, o al determinar a los empleados que recibirán capacitación interdisciplinaria, las advertencias verbales no impedirán la consideración de un empleado.

5. Nada de lo dispuesto en esta Carta de Entendimiento se utilizará para invalidar, interpretar o sentar precedentes en relación con los Contratos vigentes entre las Partes, más allá del alcance de esta Carta de Entendimiento.

Esta Carta de Entendimiento expirará con los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024.

3/10/25
Christie Sutherland — Date
Vice President, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3-10-25
Andrea Zinder — Date
President
UFCW, Local 324

3/10/25
Paul D. Newendyke — Date
Sr. Manager, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3/10/2025
Damascus Castellanos — Date
Secretary-Treasurer
Teamsters, Local 495

3/10/25
Cindy Marquez — Date
Financial Secretary/Treasurer
Bakery, Confectionary, Grain Millers
And Tobacco Workers Union, Local 83

3/10/2025
Mark Sharwood — Date
Vice President/Bargaining Director
Service Employees International Union – United
Service Workers West

**Disciplina sobre la Asistencia: Advertencia Verbal**
**Carta de Entendimiento**
**Contratos Generales (Maestros) de Disneyland Park y Disney California Adventure**

Esta Carta de Entendimiento se firma entre Walt Disney Parks and Resorts U.S., que opera como Disneyland Park y Disney California Adventure Park (la «Compañía»), y el Sindicato de Trabajadores Automotrices, Industriales, de Parques Temáticos, del Sector de Servicios y Afines, Local # 495, afiliado a la Hermandad Internacional de Camioneros, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) – Trabajadores Unidos de Servicios Oeste, el Sindicato Unido de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio (UFCW), Local # 324, y el Sindicato Internacional de Trabajadores de Panadería, Confitería, Tabaco y Molineros de Granos, Local # 83, AFL-CIO (en conjunto, el «Consejo»).

Durante las negociaciones de los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024, la Compañía y el Consejo acuerdan lo siguiente con respecto a la reducción de la disciplina por asistencia en caso de Advertencias Verbales:

1. La Compañía no considerará la Advertencia Verbal de un empleado por asistencia como base para medidas disciplinarias adicionales si el empleado no ha sido objeto de ninguna otra disciplina por asistencia durante seis (6) meses a partir de la fecha de emisión de la Advertencia Verbal.

2. Los empleados solo serán elegibles bajo esta Carta de Entendimiento si cumplen los requisitos del párrafo 1 anterior.

3. Esta Carta de Entendimiento no se aplica a las Advertencias Escritas, Segundas Amonestaciones Escritas ni a las Advertencias Escritas Finales por asistencia ni a ninguna disciplina por falta de asistencia.

4. Esta Carta de Entendimiento no se aplicará retroactivamente. Cualquier empleado despedido antes de la fecha de entrada en vigor de esta Carta de Entendimiento, que de otro modo habría calificado para una reducción de la disciplina por asistencia según lo descrito en el párrafo 1, permanecerá separado.

5. Esta Carta de Entendimiento no servirá como base para alterar o modificar la Política de Asistencia existente del Disneyland Resort.

Esta Carta de Entendimiento expirará con los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024.

3/10/25
Christie Sutherland — Date
Vice President, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3-10-25
Andrea Zinder — Date
President
UFCW, Local 324

3/10/25
Paul D. Newendyke — Date
Sr. Manager, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3/10/2025
Damascus Castellanos — Date
Secretary-Treasurer
Teamsters, Local 495

3/10/25
Cindy Marquez — Date
Financial Secretary/Treasurer
Bakery, Confectionary, Grain Millers
And Tobacco Workers Union, Local 83

3/10/2025
Mark Sharwood — Date
Vice President/Bargaining Director
Service Employees International Union – United
Service Workers West

**Intercambio de Turnos de Trabajo**
**Carta de Entendimiento**
**Contratos Generales (Maestros) de Disneyland Park y Disney California Adventure**

Esta Carta de Entendimiento se firma entre Walt Disney Parks and Resorts U.S., que opera como Disneyland Park y Disney California Adventure Park (la «Compañía»), y el Sindicato de Trabajadores Automotrices, Industriales, de Parques Temáticos, del Sector de Servicios y Afines, Local # 495, afiliado a la Hermandad Internacional de Camioneros, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) – Trabajadores Unidos de Servicios Oeste, el Sindicato Unido de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio (UFCW), Local # 324, y el Sindicato Internacional de Trabajadores de Panadería, Confitería, Tabaco y Molineros de Granos, Local # 83, AFL-CIO (en conjunto, el «Consejo»).

Durante las negociaciones de los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024, la Compañía y el Consejo acuerdan lo siguiente con respecto a intercambios de turnos de trabajo:

- Además de la posibilidad de intercambiar turnos, los empleados regulares de tiempo completo pueden intercambiar turnos hasta doce (12) veces por año, y los empleados casuales pueden intercambiar turnos hasta ocho (8) veces por año.

- Los intercambios de turnos, incluyendo los mencionados anteriormente, deben realizarse entre empleados de la misma línea de negocio.

- Los intercambios de turnos deben ser voluntarios por parte de ambos empleados, y el empleado o empleados que los acepten deben tener las aptitudes requeridas y los conocimientos laborales actualizados.

- Los intercambios de turnos no deben ocasionar al Empleador horas extras adicionales ni otros costos.

- El intercambio de turnos debe procesarse electrónicamente a través del sistema designado por el Empleador.

- Se podrán conceder intercambios de turnos adicionales a discreción del Empleador.

Esta Carta de Entendimiento expirará con los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024.

3/10/25
Christie Sutherland — Date
Vice President, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3-10-25
Andrea Zinder — Date
President
UFCW, Local 324

3/10/25
Paul D. Newendyke — Date
Sr. Manager, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3/10/2025
Damascus Castellanos — Date
Secretary-Treasurer
Teamsters, Local 495

3/10/25
Cindy Marquez — Date
Financial Secretary/Treasurer
Bakery, Confectionary, Grain Millers
And Tobacco Workers Union, Local 83

3/10/2025
Mark Sharwood — Date
Vice President/Bargaining Director
Service Employees International Union – United
Service Workers West

**Proceso Administrativo para Supervisar la Elegibilidad Continua de los Empleados Regulares a Tiempo Completo para los Beneficios de Salud y Bienestar de Disney**

**Carta de Entendimiento**

**Contratos Generales (Maestros) de Disneyland Park y Disney California Adventure**

Esta Carta de Entendimiento se firma entre Walt Disney Parks and Resorts U.S., que opera como Disneyland Park y Disney California Adventure Park (la «Compañía»), y el Sindicato de Trabajadores Automotrices, Industriales, de Parques Temáticos, del Sector de Servicios y Afines, Local # 495, afiliado a la Hermandad Internacional de Camioneros, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) – Trabajadores Unidos de Servicios Oeste, el Sindicato Unido de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio (UFCW), Local # 324, y el Sindicato Internacional de Trabajadores de Panadería, Confitería, Tabaco y Molineros de Granos, Local # 83, AFL-CIO (en conjunto, el «Sindicato»).

Durante las negociaciones del Contrato General (Maestro) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024, la Compañía y el Sindicato acordaron lo siguiente:

1. Los empleados regulares a tiempo completo deben tener un promedio de al menos treinta (30) horas pagadas por semana durante el período de monitoreo. Este período tendrá una duración de doce (12) meses, según lo determine el Empleador, y el número apropiado de horas pagadas es de (1560) horas, a menos que el empleado se encuentre en licencia autorizada sin goce de sueldo según la subsección 2.

2. Cualquier licencia médica autorizada sin goce de sueldo (ocupacional o no ocupacional), licencia personal, licencia médica familiar, licencia militar, licencia por discapacidad y licencia por compensación laboral se excluirá del período de monitoreo y no formará parte del cálculo de las treinta (30) horas semanales durante dicho período.

3. Para calcular las horas pagadas, el Empleador incluirá el tiempo de beneficios pagados. Este tiempo incluye licencias por enfermedad, servicio de jurado, pago de vacunas, etc.

4. El Empleador proporcionará a los empleados acceso para consultar electrónicamente el total de horas pagadas.

5. Los empleados regulares a tiempo completo que no cumplan con el requisito de tiempo completo regular pasarán a ser trabajadores casuales regulares y perderán su elegibilidad para tiempo completo regular.

6. Los empleados contratados o que pasen de ser trabajadores casuales regulares a ser trabajadores regulares a tiempo completo durante un período de supervisión estarán exentos de dicho período.

Esta Carta de Entendimiento expirará con los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024.

3/10/25
Christie Sutherland — Date
Vice President, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3-10-25
Andrea Zinder — Date
President
UFCW, Local 324

3/10/25
Paul D. Newendyke — Date
Sr. Manager, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3/10/2025
Damascus Castellanos — Date
Secretary-Treasurer
Teamsters, Local 495

3/10/25
Cindy Marquez — Date
Financial Secretary/Treasurer
Bakery, Confectionary, Grain Millers
And Tobacco Workers Union, Local 83

3/10/2025
Mark Sharwood — Date
Vice President/Bargaining Director
Service Employees International Union – United
Service Workers West

**Días de Enfermedad No Remunerados**
**Carta de Entendimiento**
**Contratos Generales (Maestros) de Disneyland Park y Disney California Adventure**

Esta Carta de Entendimiento se firma entre Walt Disney Parks and Resorts U.S., que opera como Disneyland Park y Disney California Adventure Park (la «Compañía»), y el Sindicato de Trabajadores Automotrices, Industriales, de Parques Temáticos, del Sector de Servicios y Afines, Local # 495, afiliado a la Hermandad Internacional de Camioneros, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) – Trabajadores Unidos de Servicios Oeste, el Sindicato Unido de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio (UFCW), Local # 324, y el Sindicato Internacional de Trabajadores de Panadería, Confitería, Tabaco y Molineros de Granos, Local # 83, AFL-CIO (en conjunto, el «Consejo»).

Durante las negociaciones de los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024, la Compañía y el Consejo acuerdan lo siguiente con respecto a días de enfermedad no remunerados:

- Anualmente, el 15 de enero, la Compañía otorgará a todos los empleados regulares de tiempo completo y casuales dos (2) días de licencia por enfermedad sin goce de sueldo, que se considerarán justificados según la Política de Asistencia de Disneyland Resort.

- Estos días de licencia por enfermedad sin goce de sueldo deben utilizarse antes del 15 de noviembre del año en que se emitieron y no pueden acumularse. Si no se utilizan antes del 15 de noviembre del año en que se emitieron, caducarán.

- Un día de licencia por enfermedad sin goce de sueldo solo puede utilizarse para un turno.

- Los empleados elegibles solo pueden utilizar estos días de licencia por enfermedad sin goce de sueldo de acuerdo con la Sección 26 del Contrato Colectivo y la Política de Asistencia de Disneyland Resort.

Esta Carta de Entendimiento expirará con los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024.

3/10/25
Christie Sutherland — Date
Vice President, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3-10-25
Andrea Zinder — Date
President
UFCW, Local 324

3/10/25
Paul D. Newendyke — Date
Sr. Manager, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3/10/2025
Damascus Castellanos — Date
Secretary-Treasurer
Teamsters, Local 495

3/10/25
Cindy Marquez — Date
Financial Secretary/Treasurer
Bakery, Confectionary, Grain Millers
And Tobacco Workers Union, Local 83

3/10/2025
Mark Sharwood — Date
Vice President/Bargaining Director
Service Employees International Union – United
Service Workers West

**Reducción Singular de Disciplina por Asistencia**
**Carta de Entendimiento**
**Contratos Generales (Maestros) de Disneyland Park y Disney California Adventure**

Esta Carta de Entendimiento se firma entre Walt Disney Parks and Resorts U.S., que opera como Disneyland Park y Disney California Adventure Park (la «Compañía»), y el Sindicato de Trabajadores Automotrices, Industriales, de Parques Temáticos, del Sector de Servicios y Afines, Local # 495, afiliado a la Hermandad Internacional de Camioneros, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) – Trabajadores Unidos de Servicios Oeste, el Sindicato Unido de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio (UFCW), Local # 324, y el Sindicato Internacional de Trabajadores de Panadería, Confitería, Tabaco y Molineros de Granos, Local # 83, AFL-CIO (en conjunto, el «Consejo»).

Durante las negociaciones del Contrato General (Maestro) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024, la Compañía y el Sindicato acordaron lo siguiente con respecto a una reducción singular de disciplina por asistencia:

1. Por única vez, el Empleador reducirá el nivel actual de todas las medidas disciplinarias por asistencia activa para cualquier empleado contratado antes de la ratificación que esté representado por el Consejo en un nivel (por ejemplo, una advertencia escrita activa se convertirá en una advertencia verbal activa) si no ha sido objeto de medidas disciplinarias por asistencia durante los primeros seis (6) meses posteriores a la fecha de ratificación.

2. Esta Carta de Entendimiento se aplica únicamente a los empleados actuales con medidas disciplinarias activas por asistencia. Esta Carta de Entendimiento no se aplicará retroactivamente. Los empleados que ya hayan sido despedidos del Empleador no volverán a trabajar. Dichos empleados despedidos permanecerán desvinculados del Empleador.

3. Esta Carta de Entendimiento no afecta ninguna decisión previa del Empleador, incluyendo, entre otras, traslados, conversión a tiempo completo, asignaciones de conocimientos laborales y capacitación.

4. Esta Carta de Entendimiento no servirá de base para alterar o modificar la Política de Asistencia vigente de Disneyland Resort.

Esta Carta de Entendimiento expirará con los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024.

3/10/25
Christie Sutherland — Date
Vice President, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3-10-25
Andrea Zinder — Date
President
UFCW, Local 324

3/10/25
Paul D. Newendyke — Date
Sr. Manager, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3/10/2025
Damascus Castellanos — Date
Secretary-Treasurer
Teamsters, Local 495

3/10/25
Cindy Marquez — Date
Financial Secretary/Treasurer
Bakery, Confectionary, Grain Millers
And Tobacco Workers Union, Local 83

3/10/2025
Mark Sharwood — Date
Vice President/Bargaining Director
Service Employees International Union – United
Service Workers West

**Turnos de Apertura**
**Carta de Entendimiento**
**Contratos Generales (Maestros) de Disneyland Park y Disney California Adventure**

Esta Carta de Entendimiento se firma entre Walt Disney Parks and Resorts U.S., que opera como Disneyland Park y Disney California Adventure Park (la «Compañía»), y el Sindicato de Trabajadores Automotrices, Industriales, de Parques Temáticos, del Sector de Servicios y Afines, Local # 495, afiliado a la Hermandad Internacional de Camioneros, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) – Trabajadores Unidos de Servicios Oeste, el Sindicato Unido de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio (UFCW), Local # 324, y el Sindicato Internacional de Trabajadores de Panadería, Confitería, Tabaco y Molineros de Granos, Local # 83, AFL-CIO (en conjunto, el «Consejo») con respecto a los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024 ("Contratos").

Durante las Negociaciones de Servicios Generales de 2024, la Compañía y el Sindicato tuvieron una disputa sobre la intención del acuerdo provisional relativo a las modificaciones a los Artículos 20.A.13 (Contrato del Parque Disneyland) y 20.A.14 (Contrato del Parque Disney California Adventure), en relación con los turnos de apertura. Con respecto a los turnos de apertura, el Empleador y el Consejo acuerdan lo siguiente:

1. Además de lo dispuesto en los Artículos 20.A.13 (Contrato del Parque Disneyland) y 20.A.14 (Contrato del Parque Disney California Adventure), durante un período de tres (3) meses, un promedio de al menos el cincuenta por ciento (50%) de los turnos de apertura será de ocho (8) horas o más para cada clasificación laboral cubierta por los Contratos, excepto para las siguientes clasificaciones:

    a. Atracciones de Disney California Adventure
    b. Recepcionista de la Entrada Principal

2. Para las Clasificaciones mencionadas en los Párrafos 1(a) y 1(b) anteriores, el Empleador programará turnos de apertura de ocho (8) horas o más, de la siguiente manera:

    a. Atracciones de Disney California Adventure: lo más cercano posible al cincuenta por ciento (50%), pero no inferior a un promedio de al menos cuarenta por ciento (40%) durante un período de tres (3) meses.
    b. Recepcionista de la Entrada Principal: lo más cercano posible al cincuenta por ciento (50%), pero no inferior a un promedio de al menos treinta por ciento (30%) durante un período de tres (3) meses.

Esta Carta de Entendimiento expirará con los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024.

3/10/25
Christie Sutherland — Date
Vice President, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3-10-25
Andrea Zinder — Date
President
UFCW, Local 324

3/10/25
Paul D. Newendyke — Date
Sr. Manager, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3/10/2025
Damascus Castellanos — Date
Secretary-Treasurer
Teamsters, Local 495

3/10/25
Cindy Marquez — Date
Financial Secretary/Treasurer
Bakery, Confectionary, Grain Millers
And Tobacco Workers Union, Local 83

3/10/2025
Mark Sharwood — Date
Vice President/Bargaining Director
Service Employees International Union – United
Service Workers West

**Cálculo de la Tasa de Tiempo de Beneficio**
**Carta de Entendimiento**
**Contratos Generales (Maestros) de Disneyland Park y Disney California Adventure**

Esta Carta de Entendimiento se firma entre Walt Disney Parks and Resorts U.S., que opera como Disneyland Park y Disney California Adventure Park (la «Compañía»), y el Sindicato de Trabajadores Automotrices, Industriales, de Parques Temáticos, del Sector de Servicios y Afines, Local # 495, afiliado a la Hermandad Internacional de Camioneros, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) – Trabajadores Unidos de Servicios Oeste, el Sindicato Unido de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio (UFCW), Local # 324, y el Sindicato Internacional de Trabajadores de Panadería, Confitería, Tabaco y Molineros de Granos, Local # 83, AFL-CIO (en conjunto, el «Consejo»).

Durante las negociaciones del Contrato General (Maestro) de Servicios de Disneyland Park de 2024 y del Contrato General (Maestro) de Servicios de Disney California Adventure Park, la Compañía y el Consejo acordaron cómo la Compañía calculará la tarifa por hora para el tiempo de beneficio. Específicamente, la Compañía evaluará todas las horas trabajadas durante los trece (13) períodos de pago inmediatos antes de utilizar el tiempo de beneficio. El total pagado, incluyendo primas y diferenciales de turno, se dividirá entre las horas pagadas para determinar la tarifa por hora. Esta tarifa se aplicará al tiempo de beneficio aprobado.

Esta Carta de Entendimiento expirará con los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024.

3/10/25
Christie Sutherland — Date
Vice President, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3-10-25
Andrea Zinder — Date
President
UFCW, Local 324

3/10/25
Paul D. Newendyke — Date
Sr. Manager, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3/10/2025
Damascus Castellanos — Date
Secretary-Treasurer
Teamsters, Local 495

3/10/25
Cindy Marquez — Date
Financial Secretary/Treasurer
Bakery, Confectionary, Grain Millers
And Tobacco Workers Union, Local 83

3/10/2025
Mark Sharwood — Date
Vice President/Bargaining Director
Service Employees International Union – United
Service Workers West

**Líderes de Trabajo**
**Carta de Entendimiento**
**Contratos Generales (Maestros) de Disneyland Park y Disney California Adventure**

Esta Carta de Entendimiento se firma entre Walt Disney Parks and Resorts U.S., que opera como Disneyland Park y Disney California Adventure Park (la «Compañía»), y el Sindicato de Trabajadores Automotrices, Industriales, de Parques Temáticos, del Sector de Servicios y Afines, Local # 495, afiliado a la Hermandad Internacional de Camioneros, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) – Trabajadores Unidos de Servicios Oeste, el Sindicato Unido de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio (UFCW), Local # 324, y el Sindicato Internacional de Trabajadores de Panadería, Confitería, Tabaco y Molineros de Granos, Local # 83, AFL-CIO (en conjunto, el «Consejo»).

Durante las negociaciones de los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024, las partes abordaron el tema de los empleados CR (Empleados Regulares Casuales) que calificaban para la condición de Líderes de Trabajo a Tiempo Completo por estar asignados como Lideres de Trabajo. La Compañía y el Consejo General de Servicios acuerdan lo siguiente:

1. Los empleados temporales a tiempo completo seleccionados se seleccionarán dentro del Grupo de Programación específico (es decir, de empleados casuales regulares de la Entrada Principal hasta empleados temporales a tiempo completo de la Entrada Principal).

2. Estos empleados seleccionados no podrán utilizar su antigüedad en la programación de RFT (Tiempo Completo Regular) para ningún otro propósito que no sea ser asignados como Lideres de Trabajo. En otras palabras, esta antigüedad a tiempo completo no es transferible a otros puestos, ni en caso de que el empleado pase posteriormente a ser asignado a tiempo completo de forma regular.

3. Si la Compañía determina, a su discreción, que el empleado seleccionado ya no será asignado como Líder de Trabajo, o si un Líder de Trabajo renuncia voluntariamente a dicho puesto, la Compañía lo reubicará en su anterior puesto casual regular con su fecha de antigüedad anterior.

4. Dicho empleado puede ser elegible para un puesto regular a tiempo completo de acuerdo con la Sección 20(A) de los Contratos, pero no se convertirá automáticamente a dicho puesto.

Nada de lo dispuesto en este contrato tiene como objetivo excluir a la Compañía o al Sindicato de los derechos que es otorga el actual contrato colectivo de trabajo en lo que respecta a la contratación, despido u operación comercial del departamento, o cualquier otro derecho otorgado.

Esta Carta de Entendimiento expirará con los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024.

3/10/25
Christie Sutherland — Date
Vice President, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

Andrea Zinder 3-10-25
Andrea Zinder — Date
President
UFCW, Local 324

Paul Newendyke 3/10/25
Paul D. Newendyke — Date
Sr. Manager, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3/10/2025
Damascus Castellanos — Date
Secretary-Treasurer
Teamsters, Local 495

3/10/25
Cindy Marquez — Date
Financial Secretary/Treasurer
Bakery, Confectionary, Grain Millers
And Tobacco Workers Union, Local 83

3/10/2025
Mark Sharwood — Date
Vice President/Bargaining Director
Service Employees International Union – United
Service Workers West

**Tableros de Anuncios del Sindicato**
**Carta de Entendimiento**
**Contratos Generales (Maestros) de Disneyland Park y Disney California Adventure**

Esta Carta de Entendimiento se firma entre Walt Disney Parks and Resorts U.S., que opera como Disneyland Park y Disney California Adventure Park (la «Compañía»), y el Sindicato de Trabajadores Automotrices, Industriales, de Parques Temáticos, del Sector de Servicios y Afines, Local # 495, afiliado a la Hermandad Internacional de Camioneros, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) – Trabajadores Unidos de Servicios Oeste, el Sindicato Unido de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio (UFCW), Local # 324, y el Sindicato Internacional de Trabajadores de Panadería, Confitería, Tabaco y Molineros de Granos, Local # 83, AFL-CIO (en conjunto, el «Consejo»).

Durante las negociaciones de los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024, la Compañía y el Consejo discutieron la ubicación de los tableros de anuncios sindicales en la propiedad de Disneyland Resort.

Las partes acuerdan y reconocen que se instalarán tableros de anuncios sindicales en las siguientes ubicaciones:

Parque Disneyland (Disneyland Park):

- Harbor Pointe
- Winston Gate
- Estacionamiento de Mickey y Amigos
- Eat Ticket Café Patio Alcove (Instalado dentro de los noventa (90) días posteriores a la ratificación)

Parque Disney California Adventure (Disney California Adventure Park):

- Hollywood Gate
- Neighborhood Café (Instalado dentro de los noventa (90) días posteriores a la ratificación)
- Edificio de Atracciones Paradise Pier

Downtown Disney:

- Bungalow Grill
- Oficina de Tiendas del Hotel (Hotel Stores Office) (DLH)

Otra:

- Norco Ranch
- Almacén Miller
- Edificio 100 (Almacén)
- Compañía D
- Desmontaje de Cajas de Juguetes

Esta Carta de Entendimiento expirará con los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024.

3/10/25
Christie Sutherland — Date
Vice President, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

Andrea Zinder 3-10-25
Andrea Zinder — Date
President
UFCW, Local 324

Paul Newendyke 3/10/25
Paul D. Newendyke — Date
Sr. Manager, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3/10/2025
Damascus Castellanos — Date
Secretary-Treasurer
Teamsters, Local 495

3/10/25
Cindy Marquez — Date
Financial Secretary/Treasurer
Bakery, Confectionary, Grain Millers
And Tobacco Workers Union, Local 83

3/10/2025
Mark Sharwood — Date
Vice President/Bargaining Director
Service Employees International Union – United
Service Workers West

**Programación Alterna, Casual, Regular y Heredada**
**Carta de Entendimiento**
**Contratos Generales (Maestros) de Disneyland Park y Disney California Adventure**

Esta Carta de Entendimiento se firma entre Walt Disney Parks and Resorts U.S., que opera como Disneyland Park y Disney California Adventure Park (la «Compañía»), y el Sindicato de Trabajadores Automotrices, Industriales, de Parques Temáticos, del Sector de Servicios y Afines, Local # 495, afiliado a la Hermandad Internacional de Camioneros, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) – Trabajadores Unidos de Servicios Oeste, el Sindicato Unido de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio (UFCW), Local # 324, y el Sindicato Internacional de Trabajadores de Panadería, Confitería, Tabaco y Molineros de Granos, Local # 83, AFL-CIO (en conjunto, el «Consejo»).

Durante las negociaciones de los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024, la Compañía y el Sindicato acordaron que los empleados identificados en el "Anexo" A continuarán siendo programados en función de su disponibilidad actual como Empleado Regular Suplente Casual.

Cualquier empleado incluido en el Anexo A que cambie su disponibilidad o su situación laboral dejará de estar sujeto a este contrato. Ejemplos de cambios de situación laboral incluyen la jubilación, la separación de la compañía y la conversión a una situación laboral diferente.

Esta Carta de Entendimiento expirará con los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024.

**Anexo A**

| Número Personal | Nombre | | Número Personal | Nombre |
|---|---|---|---|---|
| 01509458 | Anguiano, Johanna | | 01623672 | Hernandez, Ricky |
| 01745929 | Barr, Madi | | 01599156 | Hinds, Brandon |
| 01713540 | Burkey, Marilyn | | 01755588 | Holmes, Tracy |
| 01770041 | Cabrera, Valeria | | 01233588 | Jawa, Sumita |
| 00492403 | Castillo, Andrew | | 00008482 | Johnson, Ben |
| 01646526 | Cloud Britney | | 01029090 | Keesia, Megan |
| 01536286 | Cortez Tracie | | 01644879 | Konick, Emma |
| 01626900 | Cuevas Vazquez, Dani | | 01583603 | Kuntz, Bryce |
| 00984583 | Denney, Samantha | | 00159720 | Lau, Richard |
| 01530429 | Dominguez, Sebi | | 01429983 | Lawyer, Rosie |
| 01554662 | Dugas, Harrison | | 01563174 | Llamas, Daze |
| 01661490 | Escobar Olivares, Erika | | 01757700 | Lopez-Gomez, Leslie |
| 01655634 | Flores, Angel | | 01618244 | Masters, Andy |
| 01546299 | Fong, Carl | | 01562869 | Meseck, Frake |
| 01201620 | Franco, Lizette | | 01627017 | Miyahara, Sam |
| 01689286 | Franks, Kaitlyn | | 01337578 | Moore, Kevin |
| 01659219 | Gallagher, Dillan | | 00387985 | Negrete, Jeff |
| 01668548 | Garcia, Ernesto | | 00937225 | Ng, Darren |
| 01339633 | Garcia, Lizzie | | 01271710 | Pactwa, Siera |
| 01041646 | Gravina, Freddy | | 01669617 | Padilla, Esteban |
| 01564877 | Halushka, Alex | | 01536856 | Perea, Peter |
| 01669030 | Rosales, Ernie | | 01757491 | Perez, Andrew |
| 00687681 | Rueda-Yamada, Carlos | | 90012418 | Quesada, Felicia |
| 01727989 | Salmons, John | | 01601224 | Quintanilla Rivera, Candy |
| 00910549 | Sanchez, Ashley | | 01302367 | Ramos, Ean |
| 01545488 | Smith, Leah | | 01624717 | Wessel, Jolene |
| 00116276 | Valdez, Narian | | 01540747 | Woods, Amber |
| 01801208 | Viera, Jennafer | | 01554496 | Zarate, Kelly |

*****Página de Firmas a Continuación*****

DocuSigned by:
Christie Sutherland 3/12/2025
44440AFDDE2644D...

Christie Sutherland Date
Vice President, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

DocuSigned by:
Paul Newendyke 3/12/2025
E5A75F1357F3416...

Paul D. Newendyke Date
Sr. Manager, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

DocuSigned by:
Cindy Marquez 3/12/2025
C4A83D772DB8485...

Cindy Marquez Date
Financial Secretary/Treasurer
Bakery, Confectionary, Grain Millers
And Tobacco Workers Union, Local 83

Signed by:
Andrea Zinder 3/12/2025
3E030B6C3F5540E...

Andrea Zinder Date
President
UFCW, Local 324

DocuSigned by:
3/12/2025
F14D410AECB4477...

Damascus Castellanos Date
Secretary-Treasurer
Teamsters, Local 495

DocuSigned by:
Mark Sharwood 3/12/2025
7F3EEDBB473F46A...

Mark Sharwood Date
Vice President/Bargaining Director
Service Employees International Union – United
Service Workers West

**Fondos del Comité de Acción Política**
**Carta de Entendimiento**
**Contratos Generales (Maestros) de Disneyland Park y Disney California Adventure**

Esta Carta de Entendimiento se firma entre Walt Disney Parks and Resorts U.S., que opera como Disneyland Park y Disney California Adventure Park (la «Compañía»), y el Sindicato de Trabajadores Automotrices, Industriales, de Parques Temáticos, del Sector de Servicios y Afines, Local # 495, afiliado a la Hermandad Internacional de Camioneros, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) – Trabajadores Unidos de Servicios Oeste, el Sindicato Internacional de Trabajadores de Panadería, Confitería, Tabaco y Molineros de Granos, Local # 83, y el Sindicato Unido de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio (UFCW), Local # 324, (en conjunto, el «Sindicato»).

Durante las negociaciones de los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024, la Compañía y el Sindicato acuerdan:

Con vigencia dentro de los ciento veinte (120) días siguientes a la recepción de una solicitud por escrito del Sindicato, la Compañía se compromete a respetar las autorizaciones voluntarias de deducción de contribuciones políticas de sus empleados.

La deducción por contribución política se realizará una vez al mes en que el empleado que haya firmado voluntariamente una autorización de deducción por contribución política haya prestado servicio remunerado. El dinero se remitirá al Sindicato dentro de los treinta (30) días posteriores al último día del mes anterior.

El Sindicato indemnizará, defenderá y eximirá a la Compañía de toda responsabilidad por cualquier reclamación, demanda, litigio u otra forma de responsabilidad que surja de, o en razón de, las acciones tomadas por la Compañía basándose en las tarjetas de autorización de deducción de nómina presentadas a la Compañía.

Esta Carta de Entendimiento expirará con los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024.

DocuSigned by:
Christie Sutherland 3/12/2025
4444CAFDDE2844D
Christie Sutherland Date
Vice President, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

Signed by:
Andrea Zinder 3/12/2025
3F030B0C3F5540E...
Andrea Zinder Date
President
UFCW, Local 324

DocuSigned by:
Paul Newendyke 3/12/2025
E5A75F1352F3418...
Paul D. Newendyke Date
Sr. Manager, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

DocuSigned by:
3/12/2025
F14D410AEC84477...
Damascus Castellanos Date
Secretary-Treasurer
Teamsters, Local 495

DocuSigned by:
Cindy Marquez 3/12/2025
C4A53D772D58485...
Cindy Marquez Date
Financial Secretary/Treasurer
Bakery, Confectionary, Grain Millers
And Tobacco Workers Union, Local 83

DocuSigned by:
Mark Sharwood 3/12/2025
7F3EE D9B473F40A...
Mark Sharwood Date
Vice President/Bargaining Director
Service Employees International Union – United
Service Workers West

Andrea Zinder
Presidenta
UFCW, Local 324

Cindy Márquez
Secretaria Financiera/Tesorera
Sindicato de Trabajadores de Panadería,
Confitería, Molineros de Granos y Tabaco, Local 83

Damascus Castellanos
Secretario-Tesorero
Teamsters, Local 495

Mark Sharwood
Vicepresidente/Director de Negociaciones
Service Employees International Union – United
Service Workers West

**Re: Carta de intención – Interrupción de descanso (circunstancias extraordinarias)**

Estimado Consejo Conjunto de Servicios Generales:

Como se discutió durante las Negociaciones de Servicios Generales de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024, la intención del Empleador es seguir las prácticas vigentes en materia de descansos prolongados. En concreto, si circunstancias atenuantes ajenas al control del empleado le impiden regresar a tiempo de su descanso de quince (15) minutos y notifica a su responsable de trabajo o líder lo antes posible, no se tomarán medidas disciplinarias.

Esta Carta de Intención expirará con los Contratos de Servicios Generales (Maestros) de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024.

Atentamente,

Christie Sutherland
Vicepresidenta, Relaciones Laborales
Walt Disney Parks and Resorts, EE. UU.

**Pago de Peligro por Altura**
**Carta de Entendimiento**
**Contratos Generales (Maestros) de Disneyland Park y Disney California Adventure**

Esta Carta de Entendimiento se firma entre Walt Disney Parks and Resorts U.S., que opera como Disneyland Park y Disney California Adventure Park (la «Compañía»), y el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) – Trabajadores Unidos de Servicios Oeste (el "Sindicato").

Durante el curso y alcance de los Contratos Generales (Maestros) de Servicios ("Contratos") d Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024, la Compañía y el Sindicato acordaron lo siguiente que se relaciona con el desempeño del trabajo en alturas superiores a 4( pies por parte de los empleados de conserjería (limpieza).

> Pago por Altura: Se pagará una prima de $3.00 por hora en incrementos de dos (2) horas por el trabajo realizado desde un elevador usando un arnés de seguridad a una altura de cuarenta (40) pies o más.

Esta Carta de Entendimiento expirará con los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024.

3/10/25
Christie Sutherland Date
Vice President, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3/10/2025
Mark Sharwood Date
Vice President/Bargaining Director
Service Employees International Union – United Service Workers West

3/10/25
Paul D. Newendyke Date
Sr. Manager, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

**Matronas de Niños**
**Carta de Entendimiento**
**Contratos Generales de Servicio de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024**
**Service Employees International Union – United Service Workers West**

Esta Carta de Entendimiento es entre Walt Disney Parks and Resorts U.S.; d.b.a. Disneyland Park y Disney California Adventure Park, ("Compañía"), y el Sindicato Internacional de Trabajadores de Servicios (SEIU) — United Service Workers West ("Sindicato").

Durante el curso y el alcance de los Contratos Generales de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park ("Contratos") de 2024, la Compañía y el Sindicato acordaron lo siguiente relacionado con la interrupción de la Clasificación de Matrona de Niños y la transición del trabajo a la clasificación de Conserje en Disneyland Park.

- La Compañía dejará de contratar empleados en la clasificación de Matrona de Niños y complementará todas las necesidades de personal utilizando la clasificación de Conserje.
- Los empleados actuales clasificados como Matronas de Niños (Anexo A) seguirán siendo asignados a los Centros de Cuidado Infantil en Disneyland Park y Disney California Adventure Park.
- Todos los futuros entrenamientos generales, reclasificaciones y contrataciones en los Centros de Cuidado Infantil en Disneyland Park y Disney California Adventure Park serán ocupados por la clasificación de Conserje.
- Para las oportunidades de Conversión a tiempo completo dentro de los Centros de Cuidado Infantil en ambos parques de diversiones, el Empleador primero seleccionará a los miembros regulares del personal de Matronas existentes en el Anexo A, seguido por el personal regular casual calificado en la Clasificación de Conserje.
- Las matronas de niños que realicen tareas de limpieza de baños durante el horario normal de funcionamiento del Parque cuando el Parque esté abierto para los visitantes recibirán la "tarifa de pago prima de H/H de limpieza asignada a los baños" de $1.00 por todas las horas o fracción de horas trabajadas, en incrementos de una hora.
- En el momento en que ningún empleado mencionado en el Anexo A sea clasificado como Matrona de Niños, se eliminará la clasificación.

Esta Carta de Entendimiento expirará con los Contratos Generales (Maestros) de Servicios de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024.

Anexo A

| | |
|---|---|
| Marla Soto | 90018885 |
| Rachelle Mayden | 00388059 |
| Lennis Cunningham | 00593378 |
| Sharese Collins | 01009923 |
| Susan Gonzalez | 00136985 |
| Angelus Washington | 00047166 |
| Sheila Winstanley | 00874125 |
| Esther Sandoval | 01333613 |
| Martina Lloynd | 01199747 |
| Lynn Majors | 00998213 |
| Alexa Sicklesteel | 01106578 |
| Jocelyn Sioson Basal | 90028878 |
| Shaelene Yanez | 00782589 |
| Kathy Maluy | 00887952 |
| Susan Wright | 01042698 |

*****Página de Firmas a Continuación*****

**Matronas de Niños**
**Carta de Entendimiento**
**Contratos Generales de Servicio de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024**
**Service Employees International Union – United Service Workers West**

3/10/25
Christie Sutherland Date
Vice President, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

3/10/2025
Mark Sharwood Date
Vice President/Bargaining Director
Service Employees International Union – United
Service Workers West

3/10/25
Paul D. Newendyke Date
Sr. Manager, Labor Relations
Walt Disney Parks and Resorts, U.S.

Mark Sharwood
Vicepresidente/Director de Negociaciones
Service Employees International Union – United
Service Workers West

**Re: Carta de Intención – Lugares de Registro de Descansos y Comidas para Vestuario de Conserjería y Entretenimiento**

Estimado Mark:

Como se discutió durante las Negociaciones de Servicios Generales de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024, la intención de la Compañía es permitir que los empleados de limpieza y vestuario de entretenimiento registren sus descansos y pausas para comer en relojes dentro del perímetro de su asignación, excepto en relojes específicos de la ubicación (por ejemplo, salas verdes, ubicaciones de torres de atracciones).

Esta Carta de Intención expirará con los Contratos de Servicios Generales (Maestros) de Disneyland Park y Disney California Adventure Park de 2024.

Atentamente,

Christie Sutherland
Vicepresidenta, Relaciones Laborales
Walt Disney Parks and Resorts, EE. UU.

# ÍNDICE


| | Artículo | Página |
|---|---|---|
| ACCESO A REPRESENTANTES SINDICALES/TABLEROS DE ANUNCIOS---------- | 5 | 3 |
| LICENCIA POR DUELO---------- | 30 | 51 |
| DESCUENTO DE LAS CUOTAS SINDICALES---------- | 27 | 49 |
| Deducción de cuotas y cuotas de iniciación---------- | | |
| **ABUSO** INDEBIDO DE DROGAS Y ALCOHOL---------- | 32 | 53 |
| DURACIÓN---------- | 23 | 46 |
| SEMANA LABORAL DE CUATRO (4) DÍAS, DIEZ (10) HORAS DIARIAS---------- | 31 | 51 |
| CLÁUSULA GENERAL DE CUMPLIMIENTO---------- | 24 | 47 |
| PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y ARBITRAJE **Y DISCIPLINA**---------- | 7 | 5 |
| CLASIFICACIONES DE GRUPOS---------- | 35 | 62 |
| Horas de Trabajo ---------- | | |
| PLANES DE SALUD Y BIENESTAR, DENTAL Y DE LA VISIÓN---------- | 12 | 13 |
| DÍAS FERIADOS---------- | 14 | 22 |
| 14.A. 14.A.1 Días Feriados de los Empleados a Tiempo Completo---------- | | 21 |
| 14.A.2 Elegibilidad de Tiempo Completo para un Día Feriado no Trabajado-- | | 22 |
| 14.A.3 Elegibilidad de Tiempo Completo para un Día Feriado Trabajado------ | | 22 |
| 14.A.4 Disposiciones Adicionales sobre Días Feriados a Tiempo Completo---- | | 23 |
| 14.B. 14.B.1 Empleados Regulares Ocasionales: Prima de Días Feriados por Horas Trabajadas | | 23 |
| 14.B.2 Elegibilidad para la Prima de Días Feriados Adicionales por Horas Trabajadas en Días Feriados | | 24 |
| 14.C Otras Disposiciones Aplicables a los Días Feriados Regulares Ocasionales y de Tiempo Completo | | 24 |
| DERECHOS LEGALES INDIVIDUALES---------- | 37 | 66 |
| INTENCIÓN DE LAS PARTES---------- | 1 | 1 |
| CLASIFICACIONES DE TRABAJO Y ESCALAS SALARIALES---------- | 38 | 66 |
| 38.C. Flexibilidad de las Clasificaciones Laborales---------- | | 67 |
| 38.C.4. Flexibilidad en la Clasificación de Puestos---------- | | 67 |
| 38.D. Tarifas Salariales---------- | | 68 |
| SERVICIO DE JURADO---------- | 19 | 34 |
| LICENCIAS/PERMISOS PARA AUSENTARSE---------- | 17 | 27 |
| DERECHOS DE LA GERENCIA---------- | 28 | 50 |
| NUEVAS CLASIFICACIONES---------- | 8 | 9 |
| AVISOS---------- | 4 | 3 |
| DÍA DE PAGO---------- | 15 | 25 |
| TARIFAS PRIMAS DE PAGO---------- | 36 | 63 |
| 36.A Turnos de Trabajo---------- | | 63 |
| 36.B Disposiciones de pago para líderes de trabajo, líderes generales y programadores--- | | 63 |
| 36.C Tienda de cochecitos---------- | | 64 |
| 36.D Tarifas de entrenador---------- | | 64 |
| 36.E Tarifas primas---------- | | 64 |
| 36.F Líder de trabajo, capacitador y programador de primas---------- | | 66 |
| PERÍODO DE PRUEBA---------- | 9 | 9 |
| REQUISITOS---------- | 25 | 47 |

# ÍNDICE


| | Article | Page |
|---|---|---|
| RECONOCIMIENTO | 2 | 2 |
| Definición de la Unidad de Negociación | | |
| PAGO POR PRESENTARSE A TRABAJAR | 16 | 25 |
| 16.A Pago Regular por Presentarse a Trabajar | | 25 |
| 16.B Pago por Ser Llamado a Trabajar | | 26 |
| 16.C Programación de Turnos | | 26 |
| PLAN DE JUBILACIÓN | 18 | 28 |
| 18.J. Programa de Beneficios de Pensión | | 31 |
| 18.L. Plan 401(k) por Hora | | 33 |
| ESCALA A TARIFAS SALARIALES | | 66 |
| ANTIGÜEDAD | 20 | 35 |
| 20.A Aplicación de los principios de antigüedad | | 35 |
| 20.B Empleo temporal a tiempo completo o temporal a tiempo parcial | | 41 |
| 20.C Conversión de Estado Temporal Ocasional a Regular | | 41 |
| 20.D Programación de días libres por antigüedad | | 43 |
| 20.E. Intercambiabilidad entre Disneyland Park y Disney California Adventure | | 43 |
| 20.F Programa Universitario de Disneyland Resort | | 43 |
| DELEGADO SINDICAL DE TRABAJO | 21 | 45 |
| LICENCIA POR ENFERMEDAD | 26 | 48 |
| HOJA DE FIRMAS | | 70 |
| SUBCONTRATACIÓN | 29 | 50 |
| UNIFORMES/DISFRACES | 11 | 12 |
| SEGURIDAD SINDICAL | 3 | 2 |
| VACACIONES | 13 | 14 |
| 13.A Elegibilidad | | 14 |
| 13.B Acumulación de Vacaciones por Año | | 15 |
| TARIFAS SALARIALES Y CONDICIONES LABORALES, SEGURIDAD Y BIENESTAR | 10 | 10 |
| EXENCIÓN | 22 | 46 |
| PAROS LABORALES Y CIERRES PATRONALES | 6 | 4 |
| 6.A No Habrá Huelgas ni Cierres Patronales | | 4 |
| 6.B No cruzar la línea de piquete - Violación del Contrato | | 4 |
| 6.C Responsabilidad del Sindicato de Prevenir Paros Laborales, Huelgas o Actividades Disruptivas | | 4 |
| 6.D Disputas con Concesionarios | | 4 |
| JORNADA LABORAL Y SEMANA LABORAL | 33 | 58 |
| 33.A Horario y Definición | | 58 |
| 33.B Definición de la semana de nómina | | 59 |
| 33.C Cambio de día libre | | 60 |
| 33.D Acumulación de Primas | | 60 |
| 33.E Períodos de descanso | | 60 |
| 33.F Aviso de despido | | 60 |
| 33.G Enfermedad o lesión ocupacional | | 60 |
| 33.H Salida Anticipada Remunerada | | 61 |

ÍNDICE


| | Article | Page |
|---|---|---|
| 33.I Cierre Lento---------- | 33 | 61 |
| 33.J Período de comida---------- | | 61 |
| 33.K Tiempo pagado por recuento de dinero en efectivo y medios ---------- | | 61 |
| 33.L Requisitos de SCAQMD---------- | | 61 |
| 33.M Comparecencia ante procedimientos legales---------- | | 62 |
| 33.N Retrasos como resultado del servicio de transporte---------- | | 62 |
| 33.O Estacionamiento Fuera del Sitio---------- | | 62 |