

**ACUERDO DE LOS EMPLEADOS
DEL ÁREA DE ENTRETENIMIENTO**

entre

**UNIVERSAL STUDIOS HOLLYWOOD
y**

**I.A.T.S.E. y M.P.T.A. & A.C.
de EE. UU. y CANADÁ
LOCAL B-192**

1 de febrero de 2023

hasta

31 de enero de 2026

*Idioma oficial del convenio colectivo: **La versión oficial y legalmente vinculante de este convenio colectivo es la versión firmada en inglés.** La presente traducción al español se proporciona exclusivamente con el fin de facilitar la comprensión y el acceso al contenido del convenio por parte de aquellos trabajadores cuya lengua materna o preferida sea el español. En caso de discrepancia, ambigüedad o conflicto de interpretación entre ambas versiones, prevalecerá la versión en inglés.

Índice

ARTÍCULO 1	TÉRMINO DEL ACUERDO	1
ARTÍCULO 2	INTENCIÓN DE LAS PARTES	1
ARTÍCULO 3	RECONOCIMIENTO DE JURISDICCIÓN	1
ARTÍCULO 4	SEGURIDAD DEL SINDICATO	1
ARTÍCULO 5	ACCESO SINDICAL A NUEVOS EMPLEADOS	2
ARTÍCULO 6	TIEMPO LIBRE PARA ACTIVIDADES SINDICALES	2
ARTÍCULO 7	APORTACIONES POLÍTICAS VOLUNTARIAS (PAC)	2
ARTÍCULO 8	DERECHOS DE LA GERENCIA	2
ARTÍCULO 9	OBLIGACIONES SINDICALES A LA ALIANZA INTERNACIONAL	3
ARTÍCULO 10	CLÁUSULA GENERAL DE RESERVA	3
ARTÍCULO 11	CUOTAS SINDICALES	3
ARTÍCULO 12	HUELGAS, PAROS, CIERRES PATRONALES	4
ARTÍCULO 13	NO DISCRIMINACIÓN	4
ARTÍCULO 14	PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO, SUSPENSIÓN, DESPIDO	4
ARTÍCULO 15	RESOLUCIÓN DE RECLAMACIONES	6
ARTÍCULO 16	DELEGADOS SINDICALES	7
ARTÍCULO 17	CLASIFICACIONES DEL PERSONAL	8
ARTÍCULO 18	TURNOS DE GUARDIA	10

ARTÍCULO 19	PERÍODO DE PRUEBA	11
ARTÍCULO 20	EVALUACIONES	12
ARTÍCULO 21	AVISO DE DESPIDO	12
ARTÍCULO 22	ANTIGÜEDAD	13
ARTÍCULO 23	ASCENSOS Y TRANSFERENCIAS	14
ARTÍCULO 24	TIEMPO MÍNIMO DE CONVOCATORIA	14
ARTÍCULO 25	HORAS DE TRABAJO Y REMUNERACIÓN ADICIONAL	15
ARTÍCULO 26	LÍDERES	16
ARTÍCULO 27	PERÍODOS DE DESCANSO Y COMIDA	18
ARTÍCULO 28	PERMISO POR ENFERMEDAD	20
ARTÍCULO 29	PERMISO DE AUSENCIA	21
ARTÍCULO 30	VACACIONES	22
ARTÍCULO 31	DÍAS FESTIVOS	23
ARTÍCULO 32	PERMISO POR CONDICIONES CLIMÁTICAS Y CONVOCATORIAS DE “FUERZA MAYOR”	24
ARTÍCULO 33	PERMISO POR DUELO	25
ARTÍCULO 34	SEGURO MÉDICO/ODONTOLÓGICO/VISUAL/DE VIDA	25
ARTÍCULO 35	HORARIOS Y NÓMINA	26
ARTÍCULO 36	ÁREAS DE DESCANSO	27
ARTÍCULO 37	UNIFORMES	28
ARTÍCULO 38	ESPACIO DE ALMACENAMIENTO	29

ARTÍCULO 39	OFERTAS DE EMPLEO	29
ARTÍCULO 40	TABLEROS DE ANUNCIOS	29
ARTÍCULO 41	COMITÉ CONJUNTO DE TRABAJO Y ADMINISTRACIÓN	29
ARTÍCULO 42	PUBLICIDAD	30
ARTÍCULO 43	ENTRADAS PARA EL PARQUE TEMÁTICO	30
ARTÍCULO 44	PROYECCIONES DE PELÍCULAS PARA EMPLEADOS	30
ARTÍCULO 45	TRANSPORTE DE EMPLEADOS	30
ARTÍCULO 46	ABUSO DE SUSTANCIAS	30
ARTÍCULO 47	PROGRAMA DE PRUEBAS ALEATORIAS DE DROGAS Y ALCOHOL	30
ARTÍCULO 48	SERVICIO DE JURADO	32
ARTÍCULO 49	PLAN NBCU CAP 401(k)	33
ARTÍCULO 50	ESCALAS SALARIALES	33
ARTÍCULO 51	PERSONAL DE CONTABILIDAD	36
ARTÍCULO 52	PERSONAL DE ENTRETENIMIENTO	36
ARTÍCULO 53	PERSONAL DE VENTAS AL PÚBLICO	37
ARTÍCULO 54	PERSONAL DE OPERACIONES	37
ARTÍCULO 55	PERSONAL DE ESTACIONAMIENTO	38
ARTÍCULO 56	EMPLEADOS TEMPORALES	38
ARTÍCULO 57	SUCESIÓN	39
ARTÍCULO 58	PRUEBAS DE COMPETENCIA	39

ARTÍCULO 59	AUMENTOS OBLIGATORIOS ESTATALES/FEDERALES DEL SALARIO MÍNIMO	40
ARTÍCULO 60	POSICIONES CON REMUNERACIÓN ADICIONAL POR HABILIDADES	40
ARTÍCULO 61	ASISTENCIA	42
ARTÍCULO 62	ENTRENAMIENTO CRUZADO	45
ARTÍCULO 63	DOBLE CLASIFICACIÓN	46
ARTÍCULO 64	REEMBOLSO DE MATRÍCULA	46
ARTÍCULO 65	CLÁUSULA DE INTEGREDAD DEL ACUERDO	46
ARTÍCULO 66	NEGOCIACIONES	46
	PROGRAMA A - ACUMULACIÓN DE VACACIONES	47
	CARTA ADICIONAL REFERENTE A: ENTRENAMIENTO SOBRE DETECCIÓN DE FALSIFICACIONES	48
	CARTA ADICIONAL REFERENTE A: PAGO POR TRABAJAR EL DIA DE ACCIÓN DE GRACIAS O EL DE NAVIDAD CUANDO EL PARQUE ESTÁ CERRADO	49
	CARTA ADICIONAL REFERENTE A: ENCARGADO DE ATENCIÓN AL CLIENTE	50
	CARTA ADICIONAL REFERENTE A: THREE BROOMSTICKS™	51
	CARTA ADICIONAL REFERENTE A: LOCAL DE RESTAURANTE DE NINTENDO	52
	CARTA ADICIONAL REFERENTE A: PRIMAS DEL SEGURO DE SALUD -- ENERO DE 2023 - ENERO DE 2026.	53
	CARTA ADICIONAL REFERENTE A: MOCIÓN SOBRE EL SALARIO MÍNIMO EN HOTELES Y PARQUES TEMÁTICOS DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES	54
	CARTA ADICIONAL REFERENTE A: CRITERIOS DEL PERSONAL DEL EQUIPO PRINCIPAL VIP	55
	CARTA ADICIONAL REFERENTE A: Propinas	57

NBCUniversal:9391416v1

ACUERDO

Acuerdo con fecha del 1 de febrero de 2023 entre Universal Studios Hollywood (Universal City Studios LLC, que opera bajo el nombre de Universal Studios Hollywood, Universal City, California (en lo sucesivo, el "Empleador") y el Sindicato de Empleados del Área de Entretenimiento, Local B-192, miembro de I.A.T.S.E. y M.P.T.A. & A.C. de EE. UU., sus territorios y Canadá (en lo sucesivo, "Sindicato").

ARTÍCULO 1 TÉRMINO DEL ACUERDO

El presente Acuerdo permanecerá en pleno vigor y efecto durante un período de tres (3) años, desde las 12:01 a. m. del 1 de febrero de 2023 hasta la medianoche del 31 de enero de 2026, y se renovará de año en año a partir de entonces, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito la reapertura con no menos de sesenta (60) días de antelación a la fecha de vencimiento antes mencionada.

ARTÍCULO 2 INTENCIÓN DE LAS PARTES

Es la intención y el propósito de las partes del presente Acuerdo establecer todas las condiciones del empleo a que se hace referencia en el presente documento y establecer un método justo y equitativo para resolver pacíficamente todos y cada uno de los reclamos que puedan surgir durante la vigencia del mismo.

En consonancia con el espíritu del Acuerdo, el Sindicato y el Empleador (colectivamente, las "Partes") fomentarán y promoverán mutuamente el trato ético y justo de todos los empleados.

ARTÍCULO 3 RECONOCIMIENTO DE JURISDICCIÓN

Por el presente, el Empleador reconoce al Sindicato de Empleados del Área de Entretenimiento, Local B-192, como el único representante de negociación para los siguientes empleados de los Departamentos mencionados, entre otros:

Contabilidad	Cajero de la bóveda central
Entretenimiento	Asistente de producción, control de espectáculos, equipo de espectáculos
Venta al Público	Empleado de ventas, empleado de almacén
Operaciones	Anfitrión de admisiones, anfitrión de atracciones, encargado de atención al cliente, operador de mangueras, encargado de baños, encargado de servicios del parque/anfitrión de patio, operador de atracciones, alteraciones de vestuario, guía del tour por los estudios, embajador del tour por los estudios, vendedor de entradas, encargado de vestuario
Estacionamiento	Encargado de estacionamiento, encargado de la cabina de peaje de estacionamiento, valet

Se entiende que el presente Acuerdo no se aplica a las siguientes personas o grupos de personas: personal ejecutivo, profesional, de supervisión y administrativo, conductores, guardias, concesionarios, personal de restaurante, personal de mantenimiento de equipos o cualquier expositor especial que pueda utilizar su propio personal en exposiciones especiales.

ARTÍCULO 4 SEGURIDAD DEL SINDICATO

El Empleador acuerda que todos los empleados para los cuales el Sindicato sea reconocido como único representante de negociación colectiva, en la nómina del Empleador a partir de la Fecha de Entrada en Vigor del presente Acuerdo o que sean empleados posteriormente por el Empleador, deberán, como condición de empleo, entregar al Sindicato, a partir del trigésimo primer (31.º) día después de la Fecha de Entrada en Vigor del presente Acuerdo o del trigésimo primer (31.º) día después de su fecha de empleo, lo que ocurra más tarde, ya sea mediante deducción de las cuotas, según lo dispuesto en el presente Acuerdo, o mediante pago directo del empleado al Sindicato, las cuotas periódicas y las cuotas de afiliación exigidas de manera uniforme como condición para adquirir o conservar la condición de miembro del Sindicato. El Empleador distribuirá, en el momento de la contratación, la información proporcionada por el Sindicato a cada nuevo empleado. El Empleador se compromete a facilitar al Sindicato una lista de todos los empleados activos trimestralmente, y una lista de todos los empleados despedidos semestralmente.

Identificador del sobre de Docusign: 4C072B70-5CFC-478C-BBDB-6181D3C84FBD

El Sindicato informará al Empleador, por escrito, cuando cualquier empleado no haya cumplido con las obligaciones financieras con el Sindicato exigidas por el presente Acuerdo. El Sindicato notificará al Empleador y al empleado que el empleado dispone de catorce (14) días para cumplir con el Acuerdo o estar sujeto a ser despedido al final de catorce (14) días de calendario.

ARTÍCULO 5 ACCESO SINDICAL A NUEVOS EMPLEADOS

El Empleador permitirá a un Delegado Sindical en servicio o un Representante Sindical, con la aprobación del gerente, hasta quince (15) minutos remunerados con el fin de orientar a nuevos empleados dentro de las dos (2) primeras semanas de empleo. El Sindicato cooperará con el personal de supervisión en este proceso de orientación para garantizar una mínima interrupción de las operaciones y el Sindicato reconoce además que dicho acceso puede no ser posible en función de las necesidades operativas.

ARTÍCULO 6 TIEMPO LIBRE PARA ACTIVIDADES SINDICALES

El Empleador acuerda dar permiso para tiempo libre que sea necesario y razonable, sin discriminación ni pérdida de derechos de antigüedad y sin remuneración, a cualquier empleado designado por el Sindicato para asistir a una convención laboral, o para desempeñar cualquier función en otros asuntos oficiales del Sindicato, siempre que el Sindicato proporcione un aviso por escrito de una (1) semana al Departamento de Relaciones Laborales del Empleador, u otra persona designada, especificando la duración del tiempo libre. El Sindicato acuerda que, al solicitar el permiso para actividades sindicales, se tomará debidamente en consideración el número de empleados afectados, a fin de que no se interrumpan las operaciones del Empleador por falta de empleados disponibles. Dicho permiso sindical solo se aplicará a actividades fuera de las instalaciones del Empleador, excepto para la negociación o reuniones internas para un acuerdo sucesor. Esta sección no se aplicará a los empleados que acepten un empleo regular a tiempo completo en el Sindicato.

ARTÍCULO 7 APORTACIONES POLÍTICAS VOLUNTARIAS (PAC)

El Empleador acuerda deducir del salario bruto de cada empleado en cada período de nómina las aportaciones voluntarias al Comité de Acción Política de I.A.T.S.E. ("I.A.T.S.E.-PAC") que el empleado haya autorizado por escrito. Al menos una vez al mes, el Empleador emitirá un único cheque para las deducciones pagaderas al I.A.T.S.E.-PAC y lo remitirá directamente al I.A.T.S.E.-PAC. Junto con el cheque, el Empleador proporcionará la siguiente información: (1) el nombre de cada empleado para el que se haya realizado una deducción, (2) el número del seguro social del empleado y (3) el importe de la deducción. Los Empleados que deseen cancelar o modificar su deducción firmarán una tarjeta suministrada por el Sindicato para tal propósito. El Sindicato será responsable de obtener cualquier reembolso del I.A.T.S.E.-PAC. El Sindicato reembolsará al Empleador anualmente todos los costos incurridos en la administración de esta deducción e indemnizará y eximirá de responsabilidad al Empleador de toda responsabilidad derivada de las deducciones previstas en la presente sección. La administración de lo anterior puede ser asignada al servicio de nómina del Empleador. El Empleador o su compañía de nómina proporcionará un formulario de deducción de Aportaciones Políticas Voluntarias (PAC, por sus siglas en inglés) a cada empleado.

ARTÍCULO 8 DERECHOS DE LA GERENCIA

La gerencia del negocio del Empleador y la dirección de su personal, incluyendo el derecho a contratar, despedir y disciplinar por causa justificada, sujeto a los términos del presente Acuerdo, son responsabilidad exclusiva del Empleador. El Empleador será el juez exclusivo de todos los asuntos relacionados con el funcionamiento de sus instalaciones, la ubicación de sus instalaciones y el horario de su personal de trabajo y los métodos, procesos, medios y materiales a utilizar.

El Empleador se reserva el derecho de hacer cumplir las normas y reglamentos establecidos que estén en vigor y que pueda emitir, de vez en cuando, que no entren en conflicto con el presente Acuerdo. Todas las funciones, poderes y autoridad que el Empleador no haya restringido, delegado o modificado específicamente por el presente Acuerdo serán reconocidos por el Sindicato como retenidos por el Empleador.

El listado anterior de prerrogativas de la gerencia no excluirá de ninguna manera otras prerrogativas de la gerencia no incluidas específicamente en el presente documento. Sin embargo, nada de lo contenido en la presente sección entrará en conflicto con los términos y condiciones establecidos en el presente Acuerdo.

El personal directivo no desempeñará las funciones de ningún empleado cubierto por el presente acuerdo de negociación colectiva, excepto para proveer orientación, capacitación y/o evaluación, y solo en las condiciones de que: (1) no se eliminen puestos del Sindicato, y (2) el Empleador notifique al Sindicato, lo antes posible, del trabajo que realizará el personal directivo y que durará más de dos (2) horas. El Sindicato reconoce que hay circunstancias en las que el personal directivo está justificado para realizar el trabajo cubierto, por lo que el Sindicato no ha presentado reclamaciones históricamente y no presentará una reclamación por incumplimiento de esta disposición. Los Supervisores Temporales se consideran "personal directivo" para los fines de esta disposición.

ARTÍCULO 9 OBLIGACIONES SINDICALES A LA ALIANZA INTERNACIONAL

Dado que el Sindicato es miembro de la Alianza Internacional de Empleados de Escenarios Teatrales, Técnicos de Imágenes en Movimiento, Artistas y Oficios Asociados de los Estados Unidos, sus Territorios y Canadá, en ningún caso se interpretará el presente Acuerdo de forma que interfiera con las obligaciones que el Sindicato tiene con dicha Alianza Internacional en virtud de una obligación anterior, siempre que lo anterior no se interprete ni aplique en ningún caso de manera que contravenga cualquier ley federal o estatal aplicable.

ARTÍCULO 10 CLÁUSULA GENERAL DE RESERVA

Ninguna de las Partes tiene la intención de violar ninguna ley, resolución o reglamento de ninguna autoridad o agencia gubernamental que tenga jurisdicción sobre el contenido del presente Acuerdo, y las Partes acuerdan que, en caso de que alguna disposición del presente Acuerdo se considere o constituya nula por contravenir dichas leyes, resoluciones o reglamentos, el resto del Acuerdo seguirá en pleno vigor y efecto.

En caso de que las condiciones de operación del Empleador cambien significativamente durante la vigencia del presente Acuerdo y dichos cambios afecten a un número sustancial de empleados cubiertos por el mismo, el Sindicato y el Empleador se reunirán para revisar y discutir los efectos de dichos cambios en los empleados cubiertos por el presente Acuerdo.

Si el Empleador establece una nueva clasificación de puestos de trabajo bajo la jurisdicción del Sindicato, el Empleador acuerda reunirse para revisar y discutir la nueva clasificación y la tasa de pago con el Sindicato treinta (30) días antes de instituir la nueva clasificación.

ARTÍCULO 11 CUOTAS SINDICALES

El Empleador está de acuerdo a una retención para el pago de una cantidad equivalente a las cuotas del Sindicato, cuotas de solicitud y cuotas de iniciación, o, para los objetores, una cantidad equivalente a las cuotas de representación a un porcentaje reducido para todo lo anterior, según lo determine el Sindicato, y deducir dichos pagos de los salarios de todos los empleados y remitirlos al Sindicato de acuerdo con los términos de las autorizaciones firmadas de dichos empleados, y el Empleador será el agente para recibir dichos fondos y la deducción de dichas cuotas por parte del Empleador constituirá el pago de dichas cuotas por parte del Empleador.

El Sindicato no cobrará cuotas ni derechos sindicales como deducción de nómina hasta treinta y un (31) días después de la fecha de contratación. Las cuotas del primer mes, la mitad de la cuota de solicitud y veinticinco dólares (\$25.00) de la cuota de iniciación completa, según lo prescrito por el Sindicato para todos los empleados recién contratados, se deducirán del primer cheque de pago completo del empleado después del trigésimo primer (31er.) día siguiente a la fecha de contratación. La segunda (2da.) cuota mensual se deducirá del primer (1er.) cheque de pago del empleado en el mes natural siguiente, y así sucesivamente cada mes. La otra mitad de la cuota de solicitud y veinticinco dólares (\$25.00) adicionales de la cuota de iniciación se deducirán del segundo cheque de pago del empleado después del trigésimo primer (31er.) día siguiente a la fecha de contratación y así sucesivamente para los cheques de pago posteriores, hasta que las cuotas de iniciación se paguen en su totalidad. Si un empleado no dispone de fondos suficientes en alguno de los cheques de pago aquí descritos para realizar las aportaciones especificadas de manera razonable, el Empleador, de conformidad con sus prácticas

y programa de nómina, realizará deducciones menores, o aplazará todas o algunas de las aportaciones a los siguientes cheques de pago, o ambas cosas, siempre que dichos aplazamientos sean razonablemente justos y factibles.

Todas las sumas deducidas de las cuotas mensuales y de los derechos de afiliación se remitirán al Secretario-Tesorero del Sindicato a más tardar el vigésimo (20mo.) día del mes natural en el que se efectúen dichas deducciones, junto con una lista que muestre los nombres, direcciones y números de seguro social de todos los empleados cuyos nombres figuren por primera vez durante ese mes, los nombres de los otros empleados para los que se efectúen deducciones, y el importe de la deducción efectuada para cada empleado. En el caso de nuevos empleados no sindicalizados, la solicitud de membresía al Sindicato también deberá acompañar el envío y la lista.

El Sindicato notificará al Empleador cualquier ajuste realizado en las cuotas de membresía, cuotas de iniciación, cuotas de solicitud o cuotas de representación de acuerdo con la Constitución y los Estatutos del Sindicato.

ARTÍCULO 12 HUELGAS, PAROS, CIERRES PATRONALES

Durante la vigencia del presente Acuerdo, el Empleador no permitirá cierres patronales. Los empleados y el Sindicato no autorizarán ni provocarán ninguna huelga, ralentización o paro laboral, ni ninguna otra interrupción del trabajo. El Sindicato se compromete a desautorizar de inmediato y públicamente cualquier huelga, ralentización, paro laboral u otra interrupción del trabajo no autorizada y a hacer, de buena fe, todos los esfuerzos razonables para poner fin a dicha huelga, paro laboral, ralentización u otra interrupción del trabajo no autorizada.

ARTÍCULO 13 NO DISCRIMINACIÓN

Las partes acuerdan seguir cumpliendo con todas las leyes federales, estatales y locales aplicables en relación con las prácticas laborales no discriminatorias.

ARTÍCULO 14 PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO, SUSPENSIÓN, DESPIDO

- (a) El Empleador entiende el valor del procedimiento disciplinario progresivo y lo incorporará en su política disciplinaria. Por lo tanto, en calidad de directriz, el Empleador se adherirá al siguiente procedimiento disciplinario progresivo:

1. Advertencia(s) verbal(es);
2. Advertencia(s) escrita(s);
3. Suspensión(es);
4. Rescisión laboral.

El Empleador y el Sindicato reconocen que habrá situaciones en las que el procedimiento disciplinario aplicado puede ser más o menos severo dependiendo de las circunstancias individuales. El Empleador y el Sindicato también reconocen que el procedimiento disciplinario en virtud de la Política de Asistencia y la Política de Variación de Efectivo/Manejo de Efectivo se rige por un sistema de puntos y, por lo tanto, puede saltar pasos del procedimiento disciplinario.

- (b) Los procedimientos disciplinarios y el despido se aplicarán únicamente por causa justificada. Los empleados en período de prueba serán sancionados de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Artículo 19. Las Partes acuerdan que la intención principal de todos los procedimientos disciplinarios, a excepción de la rescisión laboral, es de naturaleza correctiva.
- (c) La degradación/reclasificación de un empleado no impedirá que este vuelva a solicitar una promoción/reclasificación en el futuro y que se le considere para el puesto a discreción del Empleador si cumple con los criterios de elegibilidad. La Gerencia estará disponible para dialogar con el empleado sobre cuándo y en qué circunstancias se le podría considerar para volver al puesto del que fue degradado o reclasificado.
- (d) El Empleador notificará al Delegado Sindical o a la Oficina del Sindicato tan pronto como sea posible, pero en todos los casos en un plazo de tres (3) días, cuando inicie una suspensión de investigación. El Empleador utilizará las suspensiones de investigación solo con el fin de investigar los siguientes tipos de irregularidades por parte de los empleados: amenazas de violencia, altercados físicos, acoso sexual, robo,

consumo de drogas/alcohol y/o estar bajo los efectos de estas sustancias en el trabajo, violaciones graves de seguridad y obstaculización de las investigaciones del Empleador. Después de cinco (5) días hábiles (es decir, de lunes a viernes) tras una suspensión de investigación, el Sindicato tendrá la opción de: (i) esperar hasta que se imponga el procedimiento disciplinario definitivo, si corresponde, tras lo cual el Sindicato tiene los 30 días habituales para presentar un reclamo; o (ii) seguir adelante en cualquier momento durante la suspensión de la investigación o dentro de los 30 días posteriores a su conclusión y presentar un reclamo aunque aún no se haya impuesto el procedimiento disciplinario definitivo, y dicho reclamo puede ser procesado durante todo el procedimiento de reclamo, que incluso puede extenderse hasta la etapa de mediación. El Sindicato acuerda que no ejercerá esta opción (ii) sin antes discutir el asunto con Relaciones Laborales. Se entiende que esto no altera la obligación del Empleador de imponer un procedimiento disciplinario definitivo, si corresponde, dentro del período aplicable según lo dispuesto en la subsección (g).

- (e) Todos los documentos disciplinarios, excluyendo cualquier nivel de procedimiento disciplinario que implique violación de las políticas de acoso y/o de respeto en el lugar de trabajo del Empleador, y excluyendo cualquier procedimiento disciplinario que resulte en suspensión(es) o rescisión laboral, se considerarán obsoletos y no podrán utilizarse como base de un procedimiento disciplinario progresivo impuesto veinticuatro (24) meses después de su imposición, a excepción de que se repita el problema o se produzca un incidente similar durante el período de veinticuatro (24) meses. Los veinticuatro (24) meses se ampliarán por cualquier cantidad de tiempo que el empleado haya estado de baja durante dicho período.
- (f) El Empleador acuerda, luego del despido de un empleado, notificar a la Oficina del Sindicato dentro de siete (7) días de calendario.
- (g) Para todos las violaciones de las políticas del Empleador, el Empleador debe imponer un procedimiento disciplinario a más tardar treinta (30) días a partir de la fecha del incidente o de la fecha en que la gerencia de USH tenga conocimiento del incidente, lo que ocurra más tarde. En casos de acoso sexual o discriminación, este plazo será de sesenta (60) días de calendario. El Sindicato tomará en consideración las solicitudes del Empleador para extender estos plazos.

Para el manejo de efectivo y el procedimiento disciplinario de puntos de variación, el límite de tiempo será el siguiente:

1. Si la variación se produce al final del turno del empleado, el Empleador tendrá cuarenta y cinco (45) días para imponer un procedimiento disciplinario a partir de la fecha de la variación.
2. Si la variación se descubre en la bóveda, el Empleador tendrá cuarenta y cinco (45) días para imponer un procedimiento disciplinario a partir de la fecha en que la bóveda tenga conocimiento de la variación.
3. Si la variación se descubre durante la auditoria de los recibos (ventas), el Empleador tendrá cuarenta y cinco (45) días a partir de la fecha en que los auditores notifiquen la variación al Empleador.

Además, el Empleador se compromete a poner a disposición puntos de variación y de manejo de efectivo de acuerdo con el siguiente proceso:

Los empleados pueden acceder en línea a sus puntos totales de variación y manejo de efectivo. El Empleador dispondrá de computadoras en varias áreas de USH para que los empleados accedan a sus puntos de variación y manejo de efectivo. Los empleados tendrán acceso a los puntos de variación y manejo de efectivo a través del portal de intranet del Empleador. Los puntos se actualizarán semanalmente (o tan pronto como el informe esté disponible para la gerencia). En cualquier momento, un empleado también puede pedirle a su gerente que le informe de su saldo total de puntos.

- (h) Los Supervisores Temporales que estén de baja de la Unidad de Negociación no podrán llevar a cabo procedimientos disciplinarios contra miembros del Sindicato, ni participar u observar reuniones disciplinarias de otros miembros del Sindicato con los que el Supervisor Temporal trabaje habitualmente.
- (i) En caso de violación de la Política de Variación de Efectivo/Manejo de Efectivo que resulte en una advertencia final por escrito o a un procedimiento disciplinario menor, el Empleador podrá, de manera no obligatoria, convocar reuniones disciplinarias para la imposición de dicho procedimiento disciplinario. El Empleador podrá optar, en su lugar, por imponer dicho procedimiento disciplinario mediante entrega en mano o por correo. [La "mejor práctica" para la imposición de cualquier tipo de procedimiento disciplinario sigue siendo una reunión].

Para todos los tipos de violaciones que resulten en suspensiones y rescisiones laborales en los que un empleado no tenga un horario de trabajo regular o esté evitando trabajar (por ejemplo, llamando para decir que se encuentra enfermo), el Empleador podrá aplicar dicho procedimiento disciplinario por correo.

ARTÍCULO 15 RESOLUCIÓN DE RECLAMACIONES

Un reclamo se definirá como cualquier diferencia de opinión o disputa entre el Sindicato o un empleado cubierto en virtud del presente Acuerdo y el Empleador con respecto a la interpretación y/o aplicación del presente Acuerdo. No obstante, las disposiciones contenidas en el mismo, se proporcionará al Sindicato una copia de cualquier informe de incidente o carta de advertencia emitida a los empleados cubiertos en virtud del presente Acuerdo.

Si cualquier empleado, el Sindicato, o el Empleador presentan un reclamo, las Partes deberán hacer un esfuerzo sincero para resolverlo rápidamente a través de los pasos que se mencionan más abajo. Se entiende, sin embargo, que el incumplimiento de la tramitación oportuna de un reclamo, tal como se describe más abajo, da lugar a la renuncia a dicho reclamo. En caso de que la parte reclamante no haya presentado el reclamo a tiempo, la parte demandada podrá optar por no tramitar el reclamo, a través de cualquier paso excepto arbitraje, sin una reclamación de que no ha hecho un esfuerzo sincero para resolver el problema.

Se entiende que se informará a un empleado de su derecho a la representación del Sindicato en las reuniones con su supervisor(es) o representante de la gerencia cuando dichas reuniones sean de investigación o de imposición de medidas disciplinarias.

El Empleador y el Sindicato acuerdan que los procedimientos de reclamo y arbitraje deben llevarse a cabo lo más rápidamente posible; sin embargo, de mutuo acuerdo, cualquier límite de tiempo en el procedimiento de reclamo puede ser extendido. Esta extensión debe ser por escrito.

Un reclamo protestando la imposición de acción disciplinaria en forma de suspensión o rescisión laboral se puede llevar inmediatamente al Paso Dos.

Paso Uno: Empleado y Supervisor

El Paso Uno es una discusión entre el empleado agraviado y su supervisor. Dicha discusión no requiere, pero puede incluir, a petición del empleado, a un Delegado Sindical.

Si un reclamo de un empleado no se resuelve en el Paso Uno y se debe proceder a una instancia superior, deberá presentarse por escrito ante Relaciones Laborales o su representante dentro de los treinta (30) días calendario a partir de la determinación del Paso Uno o a partir de la fecha en que se aplicó el procedimiento disciplinario o se produjo el evento.

Todos los otros reclamos comenzarán con la presentación del reclamo por escrito y deben presentarse dentro de los treinta (30) días de calendario posteriores a la fecha del evento que dio lugar al reclamo o la fecha en que la parte reclamante se enteró o debería haberse enterado razonablemente de ello, lo que ocurra más tarde.

Más allá del Paso Uno, un reclamo de un empleado o un reclamo del Sindicato puede ser llevado al siguiente paso desde cualquier paso anterior únicamente a discreción del Sindicato.

Paso Dos: Relaciones Laborales

Paso Dos: una conferencia entre el Empleado Agraviado, el Delegado Sindical o Representante Sindical, el Supervisor y el Representante de Relaciones Laborales del Empleador.

La parte demandada deberá presentar su respuesta del Paso Dos a la parte reclamante, por escrito, y deberá designar su respuesta como "Respuesta Definitiva del Paso Dos". Los correos electrónicos y faxes se aceptarán como documentos escritos suficientes en virtud de esta disposición.

Si el reclamo no se resuelve en el Paso Dos, cualquiera de las partes puede remitir el asunto a la Audiencia Previa al Arbitraje en el Paso Tres (Paso Tres que figura más abajo), siempre que la parte que solicita la audiencia previa al arbitraje notifique por escrito a la otra parte su intención de proceder al arbitraje en un plazo de diez (10) días hábiles a partir de la Respuesta Definitiva del Paso Dos.

Paso Tres: Audiencia Previa al Arbitraje

Cualquiera de las partes podrá diferir el asunto a una Audiencia Previa al Arbitraje. Dicha Audiencia Previa al Arbitraje será atendida y resuelta por un (1) representante designado por el Empleador y un (1) representante designado por el Sindicato Internacional I.A.T.S.E. Dichas audiencias se programarán bimestralmente, a excepción de que no sea necesario, o por solicitud especial de cualquiera de las partes.

Si el Representante del Empleador y el Representante del Sindicato Internacional llegan a un acuerdo sobre el asunto del reclamo, su decisión será definitiva y vinculante. En tal caso, ninguna de las partes podrá llevar el asunto a arbitraje. Si el Representante del Empleador y el Representante del Sindicato Internacional I.A.T.S.E. no llegan a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá llevar el asunto al Paso Cuatro, Arbitraje.

Paso Cuatro: Arbitraje

Cualquiera de las partes podrá remitir el reclamo a un árbitro disponible en todo momento para decidir todas las diferencias que surjan entre el Empleador y el Sindicato en cuanto a la interpretación, aplicación o cumplimiento de cualquier parte del presente Acuerdo, salvo que el presente Acuerdo restrinja lo contrario. El árbitro también tendrá la autoridad para decidir todas las cuestiones de arbitrabilidad procesal, incluyendo la puntualidad.

Se entiende y acuerda que un árbitro no tiene la facultad de cambiar y/o modificar el presente Acuerdo, sino únicamente de interpretarlo. Todas las tasas y gastos relacionados con la selección y los servicios del árbitro imparcial serán compartidos por igual por las Partes. Cualquier otro gasto en que incurran las Partes en la preparación y presentación de su caso será asumido por la parte respectiva. Si alguna de las Partes solicita la transcripción de la audiencia, los costos de dicha transcripción serán asumidos por ambas Partes, por igual.

Las Partes podrán acordar mutuamente un árbitro en cada caso, o si las Partes no pueden o no acuerdan mutuamente un árbitro, las Partes podrán seleccionar un árbitro de una lista de nueve (9) proporcionada por el Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS, sus siglas en inglés), en la que cada parte tachará alternativamente un nombre de la lista y el nombre restante será el árbitro designado para escuchar y decidir el asunto. Las Partes informarán al FMCS de su deseo de proporcionar una lista que contenga únicamente árbitros que sean miembros de la Academia Nacional de Árbitros y que tengan su oficina principal en el sur de California. Las Partes lanzarán una moneda al aire para determinar quién tacha primero. Si ambas Partes están de acuerdo, el procedimiento del FMCS podrá ser sustituido en alguna ocasión o durante la vigencia del Acuerdo, o en cualquier otro momento acordado mutuamente, por una lista o un árbitro aceptable para ambas partes.

La decisión del Árbitro será definitiva y vinculante para las Partes.

El presente Artículo de Resolución de Reclamaciones será el único y exclusivo medio para resolver las disputas relativas a la interpretación o aplicación del presente Acuerdo entre el Sindicato (incluyendo todos los empleados de la unidad de negociación cubiertos por el presente Acuerdo) y el Empleador. Un reclamo que no se presente a tiempo, o que no se apele a tiempo al siguiente paso aquí establecido, o que se retire, o que sea resuelto por decisión del Árbitro si se apela a ese paso, se considerará total y definitivamente resuelto. Dicha resolución será definitiva y vinculante para el Sindicato, el Empleador y todos los empleados de la unidad de negociación. Sin embargo, cualquier reclamo puede ser retirado sin perjuicio de un asunto antes de una decisión del árbitro, bajo el entendimiento de que esta frase no anulará ni eximirá los plazos establecidos en el presente Acuerdo. Cualquier reclamo que sea retirado puede ser presentado nuevamente en cuanto a sus propios méritos si se vuelve a presentar dentro de los plazos originales que se aplicaban al reclamo retirado.

ARTÍCULO 16 DELEGADOS SINDICALES

- (a) El Empleador reconoce el derecho del Sindicato a seleccionar Delegados Sindicales. El Empleador acuerda que no habrá discriminación contra los Delegados Sindicales autorizados debido a Actividad Sindical protegida.
- (b) Los Delegados Sindicales obtendrán permiso de su supervisor inmediato para ausentarse de su lugar de trabajo habitual para representar a los empleados durante las reuniones de investigación/imposición de medidas disciplinarias, y

el Empleador no denegará injustificadamente dichas solicitudes siempre que no interfieran indebidamente en la actividad empresarial del Empleador.

- (c) El Empleador se pondrá en contacto con el equipo de gerencia de un Delegado Sindical para determinar si se puede poner a disposición uno para las funciones de Delegado Sindical. En caso de que no haya ninguno disponible, el Empleador se pondrá en contacto con la oficina del Sindicato e informará al Sindicato de que se necesita un representante, y la oficina del Sindicato proporcionará rápidamente un Delegado Sindical u otro representante. En caso de que no haya un representante disponible, el Empleador podrá proceder con la investigación. El Empleador se compromete además a notificar inmediatamente al Sindicato los resultados de dicha reunión.
- (d) El Representante Sindical autorizado tendrá permiso para acceder a la propiedad del Empleador para garantizar el cumplimiento del Acuerdo y para la presentación y gestión de reclamos. Dicho acceso no interferirá indebidamente con la asignación de trabajo de un empleado o con la operación comercial del Empleador.
- (e) El Sindicato proporcionará al Empleador una lista de los Delegados Sindicales actuales y sus respectivos departamentos a medida que se produzcan cambios. El Sindicato proporcionará al menos cuatro (4) Delegados Sindicales por departamento. Por su parte, al ser solicitado, el Empleador se compromete a proporcionar al Sindicato una lista de todos los gerentes actuales y sus respectivos departamentos.

El Sindicato podrá designar Delegados Sindicales Principales y Delegados Sindicales Adjuntos. A los efectos del presente Acuerdo, no existe distinción en los derechos de los Delegados Sindicales y, siempre que se utilice el término "Delegado Sindical", se entenderá que se refiere a uno o a ambos, Delegado Sindical Principal y Delegado Sindical Adjunto. El empleado solo tiene derecho a un representante, independientemente del título sindical.
- (f) El Empleador notificará al Sindicato en caso de despido o suspensión de un Delegado Sindical antes de la rescisión laboral siempre que sea posible.

ARTÍCULO 17 CLASIFICACIONES DEL PERSONAL

- (a) Determinación de la clasificación del personal de los empleados

Los empleados se clasifican en una de las siguientes tres categorías: Empleados Regulares A Tiempo Completo, Empleados Regulares A Tiempo Parcial o Empleados Temporales. El Empleador determina y asigna las clasificaciones de los empleados, notificándolo tanto al Sindicato como a los empleados afectados, dos veces al año, en febrero y en agosto, y será efectivo el primer día de la primera semana laboral completa después de la verificación de estatus (en marzo y septiembre, respectivamente), de acuerdo con los criterios establecidos más abajo.¹

(i) Empleados Regulares A Tiempo Completo: Aquellos que (1) tengan un mínimo de seis (6) meses de servicio en la unidad de negociación en el momento de la verificación de estatus, (2) hayan trabajado ochocientos treinta y dos (832) horas durante las veintiséis (26) semanas de nómina completas inmediatamente anteriores a la verificación de estatus, incluyendo la semana de nómina completa en la que cae el último día del mes anterior (31 de enero o 31 de julio) y, (3) que hayan mantenido una "disponibilidad abierta" para trabajar cinco (5) días a la semana, incluyendo un (1) día de fin de semana a la semana durante el período de cálculo. Todas las horas trabajadas, no solo las horas programadas, así como todo el tiempo libre remunerado utilizado (es decir, por enfermedad, vacaciones, duelo, servicio de jurado) y hasta veinte (20) horas de tiempo libre programado para actividades sindicales de conformidad con el Artículo 6, contarán para determinar cuándo se ha alcanzado este número tanto para alcanzar como para mantener el estatus.

Si un Empleado Regular A Tiempo Completo restringe su disponibilidad por debajo de los requisitos mínimos establecidos más arriba (o, si procede, de los requisitos mínimos de disponibilidad establecidos en el subpárrafo (vi) que figura más abajo), el empleado perderá inmediata y automáticamente el estatus de regular a tiempo completo y pasará al estatus de Regular A Tiempo Parcial o Temporal, según el caso, dependiendo de los criterios establecidos más abajo.

Un empleado perderá el estatus de Tiempo Completo Regular y se convertirá en Tiempo Parcial Regular o estatus Temporal (según sea el caso, dependiendo de que haya cumplido con los criterios establecidos más abajo) si, en el momento de la

¹ Las partes negociaron cambios en los criterios de horas para el estatus de tiempo completo regular y tiempo parcial regular, que entraron en vigor a partir de la verificación de estatus de febrero de 2024.

verificación del estatus, el empleado no trabajó las horas requeridas durante el período de cálculo, a excepción de que el empleado mantuviera una "disponibilidad abierta" de seis (6) días a la semana durante todo el período de cálculo, en cuyo caso, el empleado mantendrá el estatus de Tiempo Completo Regular.

(ii) Empleados De Tiempo Parcial Regular: Aquellos que (1) tengan un mínimo de seis (6) meses de servicio en la unidad de negociación al momento de la verificación de estatus, (2) hayan trabajado quinientas veinte (520) horas durante las veintiséis (26) semanas de nómina completas inmediatamente anteriores a la verificación de estatus, incluyendo la semana de nómina completa correspondiente al último día del mes anterior (31 de enero o 31 de julio) y (3) que hayan mantenido "disponibilidad abierta" para trabajar tres (3) días a la semana, incluyendo un (1) día de fin de semana a la semana o dos (2) días a la semana, que incluye ambos días de fin de semana, durante el período de cálculo. Todas las horas trabajadas, no solo las horas programadas, así como todos los permisos retribuidos utilizados (es decir, por enfermedad, vacaciones, duelo, servicio de jurado) y hasta veinte (20) horas de permiso programado para actividades sindicales de conformidad con el Artículo 6, contarán para determinar cuándo se ha alcanzado este número tanto para alcanzar como para mantener el estatus.

Si un Empleado De Tiempo Parcial Regular restringe su disponibilidad por debajo de los requisitos mínimos establecidos anteriormente (o, si corresponde, los requisitos mínimos de disponibilidad establecidos en el subpárrafo (vi) más abajo), el empleado pasará inmediata y automáticamente al estatus temporal o estará sujeto a la rescisión laboral, según sea el caso, dependiendo de los criterios establecidos más abajo.

Un empleado perderá el estatus de Tiempo Parcial Regular y se convertirá en Temporal si, en el momento de la verificación del estatus, el empleado no trabajó las horas requeridas durante el período de cálculo, a excepción de que el empleado mantuviera una "disponibilidad abierta" de tres (3) días a la semana, incluyendo los dos días de fin de semana, durante todo el período de cálculo, en cuyo caso, el empleado mantendrá el estatus de Tiempo Parcial Regular.

(iii) Empleados Temporales: Aquellos empleados que son contratados como empleados de temporada o temporales y no cumplen con las calificaciones para las clasificaciones de Tiempo Completo Regular o Tiempo Parcial Regular se consideran Temporales. Los Empleados Temporales deben mantener la disponibilidad que acordaron en el momento de la contratación para la temporada o período temporal. Si un Empleado Temporal no mantiene, durante dicha temporada o período temporal, la disponibilidad para la que fue contratado, puede ser despedido a discreción del Empleador. A partir de noviembre de 2023, después del período temporal o estacional, los empleados temporales deben estar disponibles dos (2) días a la semana, incluyendo un (1) día de fin de semana, a excepción de que la gerencia apruebe otras medidas por escrito.

(iv) A efectos del presente Artículo, se entenderá por "disponibilidad abierta" la disponibilidad para trabajar diez (10) horas consecutivas al día dentro del horario de funcionamiento del local y el empleado deberá comenzar dicho aviso de disponibilidad de diez (10) horas a una hora de inicio conforme a los turnos que se utilicen en ese local durante cada temporada. Las solicitudes de tiempo libre no se considerarán como una restricción de la disponibilidad; sin embargo, las Partes reconocen que las solicitudes de tiempo libre son meras peticiones y los empleados no pueden asumir que han sido concedidas.

(v) Si un empleado desciende de estatus, ya sea durante la revisión semestral de estatus o como resultado de una restricción de disponibilidad, el empleado debe restablecer todos los criterios establecidos anteriormente en las secciones (a) y (b) para ascender de estatus.

(vi) Los Empleados Regulares A Tiempo Completo con más de diez mil (10,000) horas de antigüedad, a partir del 19 de junio de 2009, no estarán obligados a trabajar ningún día de fin de semana a la semana. Los Empleados De Tiempo Parcial Regulares con más de diez mil (10,000) horas de antigüedad, a partir del 19 de junio de 2009, solo deberán trabajar un (1) día de fin de semana por semana, más otro día por semana (que no tiene que ser un día de fin de semana).

(b) Envío de disponibilidad

Todos los empleados deben enviar su disponibilidad, en línea, al Departamento de Programación, incluyendo los días y horas de trabajo disponibles. Con la excepción de la temporada alta de verano, los empleados pueden cambiar su disponibilidad una vez al mes, con efecto el primer día de la primera semana laboral del mes siguiente. Esto no se aplicará a los empleados que soliciten turnos, de los que se espera que estén disponibles de acuerdo con el turno que hayan seleccionado durante todo el tiempo que esté publicado el turno solicitado.

Se harán excepciones al plazo de solicitud de turnos y a la limitación mensual aquí establecidos a causa de cambios en los horarios escolares después de que pruebas sean presentadas al Departamento de Programación.

Para cambiar la disponibilidad, los empleados deben enviar un formulario de cambio de disponibilidad, en línea, al Departamento de Programación antes del día quince del mes anterior al cambio. No se tomarán en consideración los envíos tardíos, excepto en el caso de que un empleado aumente su disponibilidad durante las temporadas altas (vacaciones de primavera, verano, Halloween Horror Nights o HHN, Navidad). Los empleados entienden que los cambios en la disponibilidad pueden afectar su antigüedad en la programación y/o su estatus de empleado. Los empleados también entienden que los cambios en la disponibilidad pueden resultar en la pérdida de días de trabajo durante la semana en que el cambio se haga efectivo.

Para la temporada alta de verano, el Empleador identificará las doce (12) semanas de temporada alta de verano cada año antes del 1 de abril. Si las fechas de la temporada alta de verano no se comunican a los empleados antes del 1 de abril, la fecha límite del 1 de mayo se pospondrá el mismo número de días que ese retraso. Los empleados deben presentar su disponibilidad para toda la temporada alta de verano antes del 1 de mayo. La disponibilidad debe ser la misma durante todas las fechas de la temporada alta de verano, excepto por cambios debidos a los horarios escolares u otras razones que el Empleador tomará en consideración caso por caso.

Aquellos empleados que ofrezcan disponibilidad de más de cinco (5) días a la semana pueden indicar sus dos (2) días libres preferidos al presentar su disponibilidad, preferencias que el Empleador tratará de respetar.

(c) Programación

Todos los Empleados Regulares A Tiempo Completo, que cumplan con los requisitos de su estatus según lo establecido en este Artículo, serán programados para trabajar primero (según su antigüedad y su disponibilidad por escrito). Después de que todos los Empleados Regulares De Tiempo Completo estén programados, todos los Empleados Regulares De Tiempo Parcial, que cumplan con los requisitos de su estatus según lo establecido en este Artículo, serán programados para trabajar a continuación (según su antigüedad y su disponibilidad por escrito). Después de que todos los Empleados Regulares De Tiempo Completo y Empleados Regulares de Tiempo Parcial estén programados, todos los Empleados Temporales serán programados para trabajar (según su antigüedad y su disponibilidad por escrito).

Si es necesario, los empleados pueden ser programados contra su disponibilidad en orden inverso de antigüedad y comenzando con la clasificación de estatus más baja. El Empleador hará todo lo posible por encontrar otras alternativas de tiempo regular y solicitar primeramente voluntarios; solo cuando se hayan solicitado voluntarios podrá el Empleador programar contra la disponibilidad. Los voluntarios serán solicitados y aceptados en orden de antigüedad a excepción de que no sea práctico en la situación dada.

Los empleados que no acepten un horario basado en su disponibilidad por escrito estarán sujetos a un procedimiento disciplinario según lo establecido en el Artículo 14 y/o a un cambio en su estatus de personal según lo establecido en el presente Artículo.

ARTÍCULO 18 TURNOS DE GUARDIA

Los Empleados Regulares De Tiempo Parcial, los Empleados Temporales y los empleados en período de prueba, así como los Empleados Regulares De Tiempo Completo que no tengan programado trabajar cinco (5) días en una misma semana laboral, serán elegibles para turnos de guardia en los días en que no tengan programado trabajar pero estén dispuestos a estar disponibles para reemplazos de turno o turnos adicionales.

(a) Los turnos de guardia se asignarán a los empleados interesados en el siguiente orden:

- (1) En primer lugar, los empleados que se programan a sí mismos en línea por orden de llegada. Una vez que un empleado se programa un turno libre, está obligado a trabajar ese turno.

(b) Habrá una lista de turnos de guardia semanal. Los empleados pueden apuntarse en la lista de turnos de guardia a partir de las 5:00 p.m. de cada viernes para cualquier día de la semana siguiente en el que el empleado no tenga programado trabajar. Los empleados que ya tengan programado trabajar cinco (5) días en la siguiente semana laboral no son elegibles para apuntarse en la lista de turnos de guardia de esa semana.

Los empleados son elegibles para turnos de guardia en los días en que no tengan programado trabajar pero estén dispuestos a estar disponibles para reemplazos de turno o turnos adicionales. Se entiende que el representante del Empleador que asignando los turnos preguntará a los empleados si el turno de guardia dará lugar a alguna remuneración adicional (sexto o séptimo día, horas intermedias, tiempo de respuesta, etc.). El empleado también es responsable de informar al representante del Empleador sobre la remuneración adicional. Si un empleado proporciona al Empleador información inexacta sobre remuneraciones adicionales, el empleado puede estar sujeto a procedimientos disciplinarios.

Para ser elegible para el turno de guardia, el empleado puede inscribirse en la lista de guardia llamando al Departamento de Programación, identificando su nombre, clasificación laboral (incluyendo la lista de antigüedad aplicable) y número de teléfono donde se le pueda localizar.

Los turnos disponibles serán asignados en el momento en que estén disponibles, por clasificación de puesto, de la lista de turnos de guardia por orden de antigüedad. Si un empleado no contesta el teléfono o no devuelve la llamada con prontitud, se ofrecerá el turno a la siguiente persona con más antigüedad en la lista de turnos de guardia en ese momento. Esta práctica continuará hasta que se cubran todos los turnos o se agote la lista de turnos de guardia. El Empleador hará todo lo posible por notificar a los Empleados Elegibles que estén trabajando para el Empleador y no tengan acceso a su teléfono en el momento en que un turno esté disponible.

Los turnos que se liberen o se añadan con menos de veinticuatro (24) horas de preaviso se cubrirán con el personal en la lista de guardia, sin tener en cuenta la antigüedad, basado en la disponibilidad para cubrir el turno.

Los empleados pueden darse de baja de la lista de guardia para un día o días concretos hasta las 4:00 p.m. del día anterior al día en cuestión.

ARTÍCULO 19 PERÍODO DE PRUEBA

- (a) Todos los empleados, excepto aquellos asignados a la Bóveda o como Guía del Tour por los Estudios, serán considerados empleados en período de prueba hasta que hayan completado con éxito cuatrocientas ochenta (480) horas de servicio. Un empleado en período de prueba no puede experimentar ninguna interrupción en el servicio durante el período de prueba del empleado, a excepción de que dicha interrupción haya sido autorizada por el Empleador.
- (b) Los empleados contratados para puestos en la Bóveda o como Guía del Tour por los Estudios* se considerarán empleados en período de prueba hasta que hayan completado con éxito seiscientas (600) horas de servicio. El Empleador informará a los nuevos empleados sobre su asignación a la Bóveda del aumento del período de prueba.

El Empleador puede declarar que un nuevo empleado asignado a la Bóveda o a la Guía del Tour por los Estudios* que haya cumplido cuatrocientas ochenta (480) horas ha superado el período de prueba, incluso si el empleado ha completado menos de seiscientas (600) horas de servicio.

Si un nuevo empleado asignado a la Bóveda o como Guía del Tour por los Estudios* no pasa el período de prueba, el Empleador revisará las cualificaciones del empleado para su traslado a otros puestos en USH, de acuerdo con las disposiciones del presente Acuerdo, incluyendo, pero sin limitarse a, la antigüedad, entrenamiento y el traslado.

- (c) El período de prueba de un empleado puede ser extendido por mutuo acuerdo entre el Empleador y el Sindicato.
- (d) Cualquier empleado puede ser despedido durante dicho período de prueba con o sin causa justificada. Sin embargo, un empleado que haya completado con éxito treinta y un (31) días calendario de empleo y sienta que su rescisión laboral es injustificada puede solicitar y tendrá derecho a la representación del Sindicato según lo dispuesto en los Artículos 15 y 16, excluyendo arbitraje.

*Todos los empleados actuales de la Guía del Tour por los Estudios a partir del 15 de enero de 2019, están exentos de este cambio.

ARTÍCULO 20 EVALUACIONES

- (a) El Empleador y el Sindicato acuerdan que una revisión periódica del desempeño de un empleado es mutuamente beneficiosa, y el Empleador se esforzará por llevar a cabo revisiones constructivas y correctivas siempre que sea posible.
- (b) Si se utiliza una evaluación de Universal Studios Hollywood para determinar el procedimiento disciplinario contra un empleado, el empleado o el representante del Sindicato pueden revisar la parte de la evaluación que afecta directamente a la acción disciplinaria.

ARTÍCULO 21 AVISO DE DESPIDO

Cuando el Empleador cierre una atracción o elimine una lista mencionada en el presente Artículo (que no sea de forma temporal, como por ejemplo para una renovación) y no dé a un empleado la opción de ser transferido a otra atracción o puesto con el Empleador, dicho empleado tendrá derecho a los siguientes pagos de aviso e indemnización por rescisión laboral:

Los Empleados Regulares (A Tiempo Completo y A Tiempo Parcial) con más de un (1) año y menos de cinco (5) años de servicio recibirán un aviso de una (1) semana de antelación del cierre de una atracción y una indemnización por rescisión laboral de dos (2) semanas de salario.

Los Empleados Regulares (A Tiempo Completo y A Tiempo Parcial) con más de cinco (5) años de servicio recibirán un aviso de dos (2) semanas de antelación del cierre de una atracción y una indemnización por rescisión laboral de cuatro (4) semanas de salario.

La indemnización por rescisión laboral se calculará basado al salario semanal promedio recibido por el empleado en el mes anterior al cierre de la atracción.

En todos los otros casos, el Empleador se esforzará por proporcionar el mayor aviso posible, pero no estará sujeto a ninguna indemnización por rescisión laboral.

Los empleados que sean despedidos por causa justificada no tendrán derecho a tal aviso o pago.

Un empleado que desee renunciar deberá dar al Empleador un aviso igual, excepto por mutuo acuerdo entre el Empleador y el empleado.

Nada en esta disposición se considerará como una renuncia o modificación de las leyes federales o estatales de cierre de plantas o instalaciones, como la Worker Adjustment and Retraining Notification Act (Ley de Notificación de Ajustes y Reentrenamiento para Trabajadores, o WARN, por sus siglas en inglés).

Listas de elegibles:

Anfitrión de Admisiones
Anfitrión de Atracciones
Asistente de Producción
Encargado de Baños
Empleado de Ventas al Público
Empleado de Ventas - Juegos de Carnaval
Encargado de Servicios del Parque
Encargado de Estacionamiento
Anfitrión de Patio
Operador de Atracciones
Control de Espectáculos
Asistente de Valet
Embajador de Tours del Estudio
Encargado de Vestuario
Cajero de la Bóveda Central
Operador de Mangueras
Equipo de Espectáculos
Guía del Tour por los Estudios - Inglés
Guía del Tour por los Estudios - Español

Guía del Tour por los Estudios - Extranjero
Alteraciones de vestuario
Encargado de Atención al Cliente
Servicios al cliente/Will Call
Ventas en el Almacén

ARTÍCULO 22 ANTIGÜEDAD

La antigüedad se definirá como el número total de horas trabajadas dentro de la unidad de negociación desde la fecha de contratación (incluyendo las horas de remuneración adicional calculadas a tiempo normal). Se mantendrá una lista de antigüedad para cada departamento, clasificación de trabajo o atracción/paseo específico, clasificando a los empleados por orden de antigüedad, tal y como se ha definido anteriormente.

- (a) Todos los empleados sujetos al presente Acuerdo adquirirán antigüedad con respecto al despido y la recontractación tras completar cuatrocientas ochenta (480) horas de servicio. Tras alcanzar dicha antigüedad, dicho empleado no será despedido mientras se mantenga a los empleados con menos antigüedad en la misma lista de antigüedad, a excepción de que dicho despido propuesto fuera del orden de antigüedad haya sido discutido y acordado por un representante autorizado del Sindicato; el Sindicato acuerda que no denegará injustificadamente su acuerdo en tales casos de despido. Solo aquellos empleados con más de cuatrocientas ochenta (480) horas de servicio serán llamados para dicho período de empleo antes de que se contraten nuevos empleados.
- (b) Cuando las necesidades de funcionamiento requieran una reducción de personal, los empleados con más de cuatrocientas ochenta (480) horas de servicio tendrán derecho a inscribirse en un registro de entrenamiento, por orden de antigüedad. Los empleados en un registro de entrenamiento tendrán prioridad para llenar la siguiente vacante, siempre que el Empleador considere razonablemente que: (1) el empleado está calificado para dicha vacante (incluyendo calificaciones tales como asistencia, actitud y competencia); y (2) la colocación del empleado en la vacante está justificada por consideraciones operativas (según lo determine el Empleador a su entera discreción). Los empleados en un registro de entrenamiento también tendrán prioridad para ser colocados en la siguiente sesión de entrenamiento que se lleve a cabo para un puesto en otra clasificación laboral, siempre que el Empleador considere razonablemente que el empleado está calificado para el entrenamiento (incluyendo cualificaciones como asistencia, actitud y competencia). El Empleador puede utilizar el registro de entrenamiento para cubrir turnos de reemplazo y adicionales.
- (c) Si un empleado es despedido antes de su aceptación en el Sindicato de conformidad con las disposiciones del Artículo 4, y es recontratado dentro de los nueve (9) meses, el empleado conservará cualquier antigüedad previa adquirida.
- (d) Entre los empleados en una Lista de Antigüedad, las horas trabajadas se programarán de acuerdo con el Artículo 17(c). Para los fines del presente Artículo y del Artículo 17(c), la antigüedad se define como el total de horas trabajadas (calculándose las horas extras y con remuneración adicional como horas regulares) durante la semana de nómina anterior (o, en el caso de la licitación de turnos, el período de licitación de turnos), siempre que el empleado con más antigüedad, dentro de la clasificación de personal adecuada según el Artículo 17(c), esté calificado. Los períodos de licitación de turnos tendrán una duración no menos de dos (2) semanas ni más de tres (3) meses, aunque las Partes podrán acordar un período de licitación de turnos más largo a medida que adquieran experiencia con el procedimiento. Las disposiciones de este párrafo no se aplicarán cuando un empleado restrinja su disponibilidad. En caso de que un empleado solicite un cambio de horario que dé lugar a una remuneración adicional exigida por una ley estatal o federal, la gerencia podrá negar dicha solicitud. En caso de que un empleado solicite un cambio de horario que dé lugar a una remuneración adicional según el presente Acuerdo (pero no según una ley estatal o federal), el Empleador no será requerido pagar dicha remuneración adicional contractual.
- (e) La antigüedad se verá interrumpida por: (1) despido por causa justificada; (2) despido o renuncia por un período de más de nueve (9) meses; o (3) permiso de ausencia no autorizado.
- (f) Todo empleado que desee ser considerado para trabajar en turnos para fiestas especiales debe informar al Empleador por escrito de su deseo de trabajar. La antigüedad, según los Artículos 17(c) y 22, se tomará en consideración en la asignación de turnos para fiestas especiales. Sin embargo, la asignación final de los turnos quedará a discreción del Empleador.
- (g) Los empleados con permiso de ausencia por embarazo, permiso de ausencia por enfermedad, permiso de ausencia médica (incluyendo indemnización por accidente laboral o permiso de ausencia por discapacidad) o permiso de ausencia familiar, recibirán crédito de antigüedad por cada semana de permiso, hasta el

máximo permiso permitido por las leyes de California, locales o federales, y siempre que cumplan las condiciones para tener derecho a permiso según las leyes de California, locales o federales (La Ley de Derechos Familiares de California y/o la Ley Federal de Permiso Familiar y Médico u otra ley federal, estatal o local aplicable). El crédito semanal de antigüedad durante dicho permiso se calculará usando el promedio del número de horas semanales trabajadas durante las cuatro semanas inmediatamente antes del inicio del permiso.

Ejemplo: Un empleado trabaja 30 horas la cuarta semana antes del permiso, 25 horas la tercera semana antes del permiso, 40 horas la segunda semana antes del permiso y 20 horas la semana anterior al permiso. El promedio de estas horas es de 28.75 horas por semana ($30+25+40+20=115$; 115 horas divididas por 4 semanas = 28.75 horas por semana). Por lo tanto, al empleado se le acreditarán 28.75 horas para su antigüedad por cada semana del permiso aprobado hasta el máximo establecido anteriormente.

ARTÍCULO 23 ASCENSOS Y TRANSFERENCIAS

- (a) Los empleados a los que se les haya ofrecido y hayan aceptado un ascenso a un puesto en una ocupación fuera de la cobertura del presente Acuerdo conservarán toda la antigüedad que hubieran adquirido antes del momento de dicho ascenso durante un período de un (1) año. En caso de que el empleado no esté calificado o decida dejar el puesto de ascenso durante el período establecido anteriormente, tendrá la oportunidad de regresar a un puesto similar que haya tenido anteriormente, si dicho puesto está disponible. Las horas trabajadas en cualquier puesto fuera de la jurisdicción del Sindicato establecida en el Artículo 3 (con la excepción de los puestos con remuneración adicional previstos en el Artículo 25(l)) no contarán para la antigüedad.
- (b) Cuando un empleado es transferido a otra clasificación o lista de antigüedad cubierta por el presente, se le exigirá que se someta a una evaluación en ese nuevo puesto durante un período máximo de cuatrocientas ochenta (480) horas (el "Período de Evaluación"). Si el empleado no cumple los requisitos para el nuevo puesto durante el Período de Evaluación, tendrá la oportunidad de volver a un puesto similar al que tenía anteriormente, si dicho puesto está disponible. Si no hay ningún puesto disponible, el empleado tendrá la oportunidad de ocupar el primer puesto para el que esté calificado que esté disponible. Si el empleado está calificado para el puesto al que ha sido transferido, la antigüedad total del empleado en la unidad de negociación se aplicará en la nueva clasificación o lista de antigüedad después de completar cuatrocientas ochenta (480) horas.
- (c) Los empleados no pueden ser transferidos más de una vez al año. Después de que un empleado es transferido, no puede ser transferido de nuevo durante un año a partir de la fecha en que acumuló sus cuatrocientas ochenta (480) horas en el puesto transferido.
- (d) Cuando un empleado es transferido a otra clasificación o lista de antigüedad, su antigüedad se aplicará para determinar la tasa de pago adecuada y el estatus personal..
- (e) Si un empleado es transferido a un nuevo puesto en cualquier departamento porque su atracción local cierra de forma permanente o temporal, o porque su puesto es eliminado de forma permanente o suspendido temporalmente, entonces el empleado transferido disfrutará, inmediatamente después de la transferencia, de todos los beneficios de la antigüedad total de la unidad de negociación en el puesto al que ha sido transferido. Con esa excepción, el Período de Evaluación seguirá aplicándose. Nada de lo dispuesto en esta sección afectará en modo alguno a los derechos de la gerencia y a su exclusivo criterio con respecto a las decisiones de transferencia.

ARTÍCULO 24 TIEMPO MÍNIMO DE CONVOCATORIA

- (a) Para todos los Empleados Regulares De Tiempo Completo y los Empleados Regulares De Tiempo Parcial, según se definen en el Artículo 17(a) del presente, se garantizará un mínimo de seis (6) horas diarias, sin incluir las pausas para el almuerzo, excepto para los empleados con un horario regular de al menos treinta (30) horas semanales, a excepción de los empleados que lo soliciten. Los turnos programados de menos de seis (6) horas, pero no menos de cuatro (4), se limitan a: a) eventos especiales; b) turnos de cierre; c) estudiantes; d) empleados que hayan dado su consentimiento individual; y e) turnos de reemplazo.
- (b) Todos los tiempos mínimos de convocatoria indicados anteriormente están sujetos a la aplicación del Artículo 32, CONVOCATORIAS POR CAUSAS CLIMÁTICAS Y DE "FUERZA MAYOR".

- (c) A cualquier empleado al que se le requiera asistir a una reunión fuera de su turno programado, se le pagarán un mínimo de dos (2) horas a su tasa regular. El Empleador puede utilizar este tiempo mínimo de convocatoria de dos (2) horas para reuniones de departamento, entrenamiento en el salón de clases que no sea en el lugar de trabajo, o evaluaciones.

ARTÍCULO 25 HORAS DE TRABAJO Y REMUNERACIÓN ADICIONAL

La semana laboral de los empleados será de cuarenta (40) horas en cinco (5) días consecutivos, con un máximo de ocho (8) horas y un mínimo de cuatro (4) horas en un (1) día cualquiera. El tiempo de llamada de los empleados comenzará en el momento en que se les requiera prestar servicios para el Empleador.

En general, no se exigirá ni se permitirá a los empleados tomarse días de descanso fraccionados, a menos que dichos días de descanso fraccionados sean a petición del empleado y dicha petición no interfiera indebidamente con las condiciones operativas, o a menos que dichos días de descanso fraccionados sean necesarios por requisitos operativos anormales.

- (a) Por todas las horas trabajadas que excedan las ocho (8) horas en un (1) día, se pagará tiempo y medio (1.5x). Cuando el Empleador necesite que los empleados trabajen más de un turno programado, el Empleador exigirá a los empleados que trabajen turnos prolongados y/o horas extras obligatorias en orden inverso a la antigüedad, y deberá adaptarse razonablemente a las necesidades de los empleados (por ejemplo, problemas de cuidado de los niños, citas médicas, horarios escolares).
- (b) Por todas las horas trabajadas que excedan las cuarenta (40) horas en cualquier (1) semana laboral, se pagará tiempo y medio (1.5x) por hora trabajada.
- (c) Por todas las horas trabajadas que excedan las doce (12) horas continuas en cualquier día laboral, se pagará el doble (2x) por hora trabajada.
- (d) A cualquier empleado al que se le exija continuar su empleo regresando al trabajo el mismo día laboral se le pagarán todas las horas intermedias (excepto un período de comida de cuarenta y cinco (45) minutos) a la tasa de pago aplicable.

Si un empleado solicita un cambio de horario, debe informar al supervisor de que, como resultado del cambio de horario, incurrirá horas de pago intermedias para poder calificar para dicho pago.

- (e) El período de descanso entre turnos será de diez (10) horas. Un empleado que reciba menos de diez (10) horas de descanso entre asignaciones será remunerado a la tasa de tiempo y medio (1.5x) por dicho turno, a excepción de que dicha asignación sea el resultado de un cambio de horario de buena fe. El subpárrafo (j) infra no se aplicará a esta remuneración adicional. Esta disposición referente a la remuneración adicional se aplicará no antes de tres meses después de la ratificación, y el Sindicato no negará una prórroga razonable del plazo de aplicación más allá de tres meses.

Los empleados deben notificar al Departamento de Programación si saben que sus horas extras de trabajo, un evento especial o el trabajo en múltiples listas/puestos (incluyendo, pero no limitado a, la doble clasificación) invadirán su período de descanso de diez (10) horas. Dicha notificación debe hacerse al menos cuarenta y ocho (48) horas antes del turno "invasor" o, si se le asigna el turno con menos de 48 horas, tan pronto como se le notifique la asignación del turno. Un empleado que no proporcione dicha notificación no tendrá derecho al pago adicional proporcionado anteriormente.

- (f) Todos los empleados que deban trabajar el sexto (6to.) día consecutivo serán remunerados a la tasa de pago de tiempo y medio (1.5x) de su salario habitual por todas las horas trabajadas el sexto (6to.) día consecutivo en cualquier período de siete (7) días consecutivos.
- (g) Todos los empleados que deban trabajar en su séptimo (7mo.) día en cualquier período de siete (7) días consecutivos recibirán el doble de su salario normal por todas las horas trabajadas en el séptimo (7mo.) día de cualquier período de siete (7) días consecutivos. Cualquier día consecutivo continuo de más de siete (7) seguirá pagándose al doble (2x) hasta que se conceda al menos un día libre. No se pagará remuneración adicional cuando dicho trabajo sea el resultado de un cambio de horario de buena fe.
- (h) Las disposiciones de los subpárrafos (f) y (g) no se aplicarán si el sexto (6to.) día consecutivo o el séptimo (7mo.) día consecutivo en un período de siete (7) días es el resultado de un cambio en el horario debido

a (i) licitación de turnos; (ii) una solicitud del empleado; (iii) una llamada del empleado por enfermedad y la posterior recogida de un turno adicional; o (iv) incumplimiento de la notificación al Departamento de Programación en un plazo de 48 horas de un 6to. o 7mo. día programado (o, si se le asigna el trabajo con menos de 48 horas, tan pronto como se le notifique la asignación del turno), cuando el empleado esté trabajando en varios puestos/listas (incluyendo, pero sin limitarse a, la doble clasificación).

- (i) Por todas las horas trabajadas entre las 11:00 p.m. y las 5:00 a.m., todos los empleados cubiertos recibirán una remuneración adicional del diez por ciento (10%) por encima de su salario regular. El subpárrafo (j) infra no se aplicará a esta remuneración adicional nocturna; por ejemplo, un empleado que trabaje más de 8 horas en un día en el que esas horas se trabajen entre las 11:00 p.m. y las 5:00 a.m., tendrá derecho al pago de horas extras sobre su tasa regular con la remuneración adicional nocturna. Esta disposición referente a la remuneración adicional se aplicará no antes de tres meses después de la ratificación y el Sindicato no negará una prórroga razonable del plazo de aplicación más allá de tres meses.
- (j) No se permitirá la acumulación del pago de remuneraciones extras. Todas las horas extras trabajadas se calcularán en décimas (10ma.) de hora.
- (k) A cualquier empleado que trabaje en un puesto de trabajo con una categoría superior o inferior se le pagará la tasa más alta por las horas trabajadas en el puesto de trabajo con una categoría superior o inferior de acuerdo con su tasa base actual, siempre que no haya ningún cambio en el título del puesto de trabajo.
- (l) A cualquier empleado que trabaje en un área no incluida dentro de la unidad de negociación se le pagará la tasa que la Compañía haya establecido para el puesto al que esté asignado el empleado.² Todos los artículos y condiciones del presente Acuerdo seguirán siendo aplicables a dicho empleado, excepto los siguientes: antigüedad, asignación de horas, tiempo mínimo de convocatoria, tiempo de caminar/cambio, horas extras y remuneración adicional (excepto que se aplicarán las disposiciones relativas a más de cuarenta (40) horas a la semana y más de ocho (8) horas al día). Además, las disposiciones relativas a procedimientos disciplinarios y despidos, así como a reclamos y arbitraje, no se aplicarán a la selección o destitución de un puesto no perteneciente a la unidad de negociación.
- (m) En caso de que se le asigne a un empleado realizar trabajo relacionado con un evento especial que no esté relacionado de ninguna manera con Universal Studios Hollywood o que no se lleve a cabo en la propiedad de Universal Studios Hollywood, dicho empleado recibirá una tasa de pago negociada por separado con el Sindicato dos (2) semanas antes del evento. El incumplimiento de la negociación de una tasa de pago dos (2) semanas antes del evento dará lugar a una multa de cien dólares (\$100) por empleado que haya trabajado en dicho evento.
- (n) El Empleador no reducirá el horario de trabajo de un empleado con el fin de evitar horas extras.
- (o) No obstante de cualquier otra disposición del presente Artículo, el Empleador podrá, a su entera discreción, programar a un empleado para trabajar cuatro (4) días a la semana, diez (10) horas al día. En relación con dicha programación, la discreción del Empleador se extiende a la capacidad de hacerlo de forma individual y semanal. El trabajo con este horario será únicamente voluntario y el Empleador ofrecerá dicho horario por orden de clasificación de personal y antigüedad. A cualquier empleado al que se le asigne y trabaje un horario de cuatro (4) días a la semana, diez (10) horas al día, solo se le pagarán las horas extras diarias por las horas trabajadas que excedan de diez (10) en un día. Estos turnos solo se ofrecerán a los empleados que cumplan los requisitos salariales de conformidad con la Sección 514 del Código Laboral de California.

ARTÍCULO 26 LÍDERES

Si el Empleador decide utilizar puestos de liderazgo, deberá seguir el siguiente procedimiento:

² A cualquier empleado que ha estado en una asignación continua de conformidad con los términos del acuerdo 2019-2022 desde antes de la ratificación del Acuerdo 2023-2026, no se le reducirá su tasa de pago durante la duración de esa asignación. Si esa asignación finaliza y comienza una nueva asignación, la nueva asignación estará sujeta a la vigencia del presente Acuerdo.

- (a) A los empleados se les puede asignar uno de dos puestos de liderazgo:
- (1) Líderes Regulares: Empleados que trabajan regularmente como líderes.
 - (2) Líderes Temporales: Empleados que trabajan como líderes durante los períodos de máxima actividad y cuando es necesario sustituir o complementar a los Líderes Regulares.
- (b) Cualquier empleado cubierto por el presente que sea asignado por el Empleador para desempeñar las funciones de Líder Regular recibirá la remuneración adicional por hora especificada en el Artículo 50: Salarios, además de la tasa salarial contractual para su clasificación, por el tiempo que pase como Líder Regular.
- (c) Cualquier empleado cubierto por el presente que sea asignado por el Empleador para desempeñar las funciones de un Líder Temporal recibirá la remuneración adicional por hora especificada en el Artículo 50: Salarios, además de la tasa salarial contractual para su clasificación, por el tiempo que pase como Líder temporal. Para los fines de la acumulación y el pago de vacaciones y paga por enfermedad, los Líderes Temporales que, en la comprobación de estatus, hayan trabajado setecientos ochenta (780) horas como Líder serán considerados durante los próximos seis (6) meses como Líder Regular de acuerdo con su estatus.
- (d) En ningún caso se pagará a un líder (regular o temporal) la tasa de líder aplicable por menos de cuatro (4) horas, una vez asignado.
- (e) Las obligaciones de un líder (regular o temporal) incluirán, entre otras, llevar a cabo las instrucciones del Empleador en asuntos relacionados con su negocio, cumplir y administrar el acuerdo de negociación colectiva según se aplique al puesto de liderazgo (es decir, períodos de descanso, pausas para comer, tiempo para caminar/cambiarse, etc.), y la supervisión de los empleados bajo su dirección y control. Ningún Líder (regular o temporal) estará sujeto al pago de multas, a ningún tipo de procedimiento disciplinario ni a la expulsión por parte del Sindicato por realizar cualquier acto en el desempeño de sus funciones como Líder.
- (f) Los empleados no podrán trabajar como Líder Regular hasta que hayan trabajado cien (100) horas en el Departamento.
- No hay un requisito de horas para trabajar como Líder Temporal.
- (g) Si no hay empleados calificados en un departamento interesados en convertirse en Líder Regular, el Empleador determinará primero si hay empleados calificados en el Departamento que no hayan cumplido con el requisito de horas, y si los hay, puede asignar a dichos empleados para que sean líderes. Si no los hay, el Empleador puede asignar a empleados fuera del Departamento a un puesto de Líder Regular, incluso si dichos empleados no han cumplido con el requisito de horas establecido en el párrafo anterior. En tales casos, si el empleado es destituido de su puesto de Líder Regular dentro de un período de seis (6) meses, las horas trabajadas como Líder Regular no contarán para la antigüedad del empleado.
- (h) El Empleador publicará los puestos de liderazgo disponibles (regulares, temporales) durante un período de siete (7) días antes de cubrir dichos puestos. En situaciones de emergencia, el Empleador puede cubrir dicho puesto de forma temporal hasta que se cumpla el período de publicación de siete días.
- (i) El Empleador tiene la discreción exclusiva de asignar, programar y destituir a los empleados de puestos de liderazgo (regulares, temporales). El Empleador evaluará a los empleados en puestos de liderazgo en las siguientes competencias de liderazgo:

Liderazgo por ejemplo

- Desempeña un rol ejemplar para otros miembros del equipo

Lugar de trabajo respetuoso

- Procura que se mantenga un lugar de trabajo productivo y respetuoso resolviendo los problemas de los miembros del equipo o elevando los problemas no resueltos a la gerencia
- Proporciona orientación y establece expectativas claras para el equipo a fin de garantizar que el trabajo se realice

Comunicación de Liderazgo

- Comunica de manera efectiva la información importante al equipo de manera oportuna

Orientación

- Escucha a los miembros del equipo y les proporciona comentarios y asistencia para ayudarles a tener éxito en su trabajo

Reconocimiento

- Motiva y reconoce a los miembros del equipo por sus aportaciones

Funciones Administrativas de Liderazgo

- Completa las funciones administrativas requeridas de manera precisa y oportuna

Si el Empleador determina que necesita evaluar diferentes competencias, se reunirá y consultará con el Sindicato antes de modificar esas competencias de liderazgo.

- (j) El Empleador puede destituir a los empleados de dichos puestos por no cumplir con las Competencias de Liderazgo. Un empleado destituido de un puesto de liderazgo tendrá acceso al procedimiento de reclamo, que incluso puede extenderse a arbitraje.
- (k) La asignación de horas para puestos de liderazgo (regulares, temporales) no está sujeta a las disposiciones de antigüedad definidas en el Artículo 22 ni a las disposiciones de programación del Artículo 17(c).
- (l) Los Líderes Regulares serán programados antes que los Líderes Temporales.
- (m) La asignación de turnos a los Líderes Regulares y Temporales se basa en la determinación de la gerencia de la necesidad del negocio, de modo que no hay un requisito mínimo para programar a los Líderes Regulares y ningún requisito máximo para programar a los Líderes Temporales.

ARTÍCULO 27 PERÍODOS DE DESCANSO Y COMIDA

Las Partes reconocen y acuerdan que la política y la práctica del Empleador es cumplir con los requisitos de la ley estatal y federal en materia de comidas y descansos. Lo siguiente establece beneficios adicionales a los exigidos por la ley y no pretende, ni debe interpretarse, que proporcione menos de lo exigido por la ley estatal o federal.

- (a) Todos los empleados, excepto los guías programados en tranvías, recibirán un período de descanso remunerado de quince (15) minutos por cada cuatro (4) horas trabajadas, o la mayor parte de las mismas.
- (b) Todos los empleados estarán sujetos al siguiente horario con respecto a los descansos para comer:
 - (i) Para turnos de cinco (5) horas o menos: No habrá período de comida.
 - (ii) Para turnos de más de cinco (5) horas pero menos de siete (7), el período de comida se tomará no antes de una (1) hora y no más tarde del final de la quinta (5ta.) hora después de que el empleado comience a trabajar ese día. Para turnos de más de cinco (5) horas pero menos de siete (7), el Empleador hará esfuerzos razonables para programar el período de comida para que no ocurra antes de dos (2) horas después de que el empleado comience a trabajar ese día.
 - (iii) Para turnos de no más de seis (6) horas, la gerencia puede aprobar, en función de las necesidades operativas, la solicitud de un empleado de ser exonerado de su turno sin tomar una comida, siempre que el empleado haya firmado previamente una renuncia a la comida de acuerdo con la ley aplicable.
 - (iv) Para turnos de siete (7) horas o más, el primer período de comida se tomará no antes de dos (2) horas y no más tarde del final de la quinta (5ta.) hora después de que el empleado comience a trabajar ese día.
 - (v) Para turnos de más de diez (10) horas, los empleados tendrán un segundo período de comida, que se tomará no antes de siete (7) horas y no más tarde del final de la décima (10ma.) hora de trabajo. Los empleados que trabajen doce horas o menos pueden renunciar a la segunda comida de acuerdo con la ley aplicable. No obstante cualquier renuncia a la comida ejecutada, a los empleados se les pueden programar descansos para comer basado de las necesidades operativas.

- (vi) El primer período de comida no es remunerado y no debe durar menos de cuarenta y cinco (45) minutos. La segunda comida y las siguientes no son remuneradas y no deben durar menos de treinta (30) minutos.
- (c) A los guías programados en tranvías se les concederá un descanso de quince (15) minutos o una pausa para almorzar de no menos de cuarenta y cinco (45) minutos después de la finalización de cada recorrido completo, que debe durar al menos 40 minutos a partir de la salida del tranvía. Si el Guía no está programado para una visita completa (es decir, HHN, Eventos Especiales), entonces el período de descanso para dicho Guía se le dará tan cerca como sea posible de los sesenta (60) minutos después de la salida del tranvía. El descanso para el almuerzo se concederá antes de la quinta (5ta.) hora de trabajo, pero no antes de dos (2) horas después de comenzar el trabajo. Los descansos no serán antes de una (1) hora después de comenzar el trabajo, excepto en los casos indicados anteriormente. El número de descansos permitidos a los guías programados en tranvías será de cuatro (4) solo para aquellos guías que completen seis (6) recorridos completos.
- (d) La penalización contractual por los períodos de descanso ("Penalización Contractual por Período de Descanso") no concedidos dentro de los plazos mencionados anteriormente se les pagará a los empleados a razón de una asignación doble (2x) de la actual tasa de pago por hora básica por el descanso que no se haya concedido. Dicha asignación se añadirá a la indemnización por tiempo de trabajo.

Ejemplo: El empleado recibirá la tasa de pago correspondiente por el tiempo trabajado durante el período de descanso: por ejemplo, tasa de pago por hora regular, tasa de pago por hora y media, etc., además de que el empleado recibirá dos (2x) veces la tasa de pago por hora regular de pago por la duración requerida del descanso.

El Empleador pagará la Penalización Contractual por Descanso prevista en el presente documento o la remuneración adicional exigida por el Estado, la que sea mayor.

- (e) La penalización contractual por retraso en los períodos de comida ("Penalización Contractual por Período de Comida") se pagará a los empleados cuyo período de comida no haya sido concedido dentro de los límites de tiempo mencionados anteriormente. Dicha penalización será de la mitad ($\frac{1}{2}$) de la asignación de horas regulares a la tasa de pago por hora básica actual programada durante la duración del retraso. La asignación mínima será de media ($\frac{1}{2}$) hora y continuará en unidades de media ($\frac{1}{2}$) hora durante la duración del retraso. Dicha asignación se sumará a la indemnización por el tiempo de trabajo durante el retraso.

Ejemplo: El empleado recibirá la tasa de pago correspondiente por el tiempo trabajado durante el período de comida: por ejemplo, hora regular y media, etc., además de lo cual el empleado recibirá media ($\frac{1}{2}$) hora de pago a la tasa de pago por hora regular por cada hora que se retrase el período de comida.

El Empleador pagará la Penalización Contractual por Período de Comida prevista en el presente documento o la remuneración adicional exigida por el Estado, la que sea mayor.

- (f) Los empleados que estén a punto de incurrir en una penalización por período de descanso o período de comida deben notificar a su supervisor inmediatamente de la penalización prevista al menos quince (15) minutos antes de que se produzca la penalidad, momento en el que se autorizará dicha penalidad o se concederá al empleado el período de descanso o de comida requerido.

Si un empleado es asignado a una ubicación que le impide notificar a su supervisor dentro de los quince (15) minutos antes de que se incurra una penalidad por período de descanso o comida, el empleado debe notificar a su supervisor lo antes posible.

Si un empleado no cumple con la notificación requerida anteriormente, y si la Penalización Contractual por Período de Descanso o por Período de Comida es mayor que la remuneración adicional exigida por el Estado, el Empleador pagará únicamente la remuneración adicional exigida por el Estado.

Si el Empleador interrumpe el período de almuerzo de cuarenta y cinco (45) minutos, la Penalización Contractual por Período de Comida, según lo dispuesto anteriormente, se calculará desde el comienzo del período interrumpido hasta que comience un período completo de almuerzo de cuarenta y cinco (45) minutos o hasta que el empleado sea despedido por el día, lo que ocurra primero.

- (g) Todos los empleados estarán sujetos al siguiente horario de entrada/salida:
- (i) Los empleados asignados al Edificio 5511 recibirán doce (12) minutos de tiempo para trasladarse/cambiarse al final de su turno.
 - (ii) Los empleados asignados al Upper Lot o Zona Superior recibirán veinticuatro (24) minutos de tiempo para trasladarse/cambiarse al final de su turno.
 - (iii) Los empleados asignados al Lower Lot o Zona Inferior (Studio Center) o al Retail Warehouse o Almacén de Venta al Público recibirán treinta y seis (36) minutos de tiempo para trasladarse/cambiarse al final de su turno.
 - (iv) Los empleados a los que se les permita llevarse el uniforme a casa o a los que no se les entregue uniforme recibirán doce (12) minutos de tiempo para trasladarse/cambiarse al final de su turno.

El tiempo para trasladarse/cambiarse que se paga cada día laborable es para indemnizar a los empleados por cualquier momento en que el empleado pueda estar sujeto al control del Empleador pero no esté desempeñando realmente sus funciones, como, por ejemplo, ir y venir del guardarropa a los puestos de trabajo y ponerse y quitarse los uniformes. Dicho tiempo para trasladarse/cambiarse se tendrá en cuenta para el tiempo mínimo de convocatoria del empleado.

El Sindicato reconoce que ha negociado de buena fe con el Empleador el importe del tiempo adicional en que dichos miembros están sujetos al control del Empleador, y reconoce además que el tiempo remunerado de conformidad con el presente Acuerdo es igual o superior a dicho tiempo.

ARTÍCULO 28 PERMISO POR ENFERMEDAD

- (a) A partir del 1 de enero de 2024,³ todos los empleados cubiertos acumularán una (1) hora de permiso por enfermedad por cada veintitrés (23) horas trabajadas en un año calendario, sujeto a los siguientes límites:⁴
- (1) Los Empleados Regulares a Tiempo Completo, tal como se definen en el Artículo 17(a) del presente documento, acumularán hasta un máximo de nueve (9) días (72 horas) por año calendario.
 - (2) Los Empleados de Tiempo Parcial Regular, según se definen en el Artículo 17(a) del presente, acumularán hasta un máximo de seis (6) días (48 horas) por año calendario.
 - (3) Los Empleados Regulares a Tiempo Completo y Empleados Regulares a Tiempo Parcial podrán transferir los permisos por enfermedad acumulados pero no utilizados de un año a otro hasta el 31 de enero de 2026. No habrá límite de días que estos empleados puedan utilizar por año; sin embargo, los días de enfermedad utilizados en exceso del límite de acumulación anual aplicable se limitan a las razones permitidas por la ley de California y deben estar respaldados por una certificación.
 - (4) Los Empleados Temporales y los empleados en período de prueba pueden acumular hasta un máximo de cuarenta y ocho (48) horas al año y pueden utilizar hasta un máximo de veinte (24) horas al año (únicamente las horas acumuladas que superen las 24 pueden trasladarse al año siguiente). Los Empleados Temporales y los empleados en período de prueba pueden acumular hasta un máximo de ochenta (80) horas al año y pueden utilizar hasta un máximo de cuarenta (40) horas al año (únicamente las horas acumuladas que superen las cuarenta (40) pueden trasladarse al año siguiente).
 - (5) A los empleados que asciendan o desciendan de estatus se les prorratarán sus límites.

³ Solo en marzo de 2024, tras la verificación de estatus de febrero de 2024 según el Artículo 17, los empleados que cumplan los criterios para el estatus de Tiempo Completo Regular o Tiempo Parcial Regular recibirán una subvención única de días de enfermedad de modo que su acumulación combinada y la subvención cumplan con la asignación prevista en el CBA 2019-2023 (4 días para Tiempo Completo Regular y 2 días para Tiempo Parcial Regular). Después de la subvención única, dichos empleados solo recibirán horas de enfermedad adicionales cuando sus horas acumuladas superen la asignación prevista.

⁴ Los empleados acumularán, anualmente, hasta el mayor de los límites de acumulación establecidos en el presente documento, o los límites anuales de acumulación establecidos en el Código Laboral de California 246, determinados mediante el cálculo del Código Laboral de California 246 (es decir, 1 hora por cada 30 horas trabajadas).

- (b) Los Empleados deben notificar al Empleador de una ausencia a más tardar dos (2) horas antes de su turno programado, a excepción de que la ausencia no fuera predecible dos horas antes del inicio de su turno, en cuyo caso el Empleado debe notificar al Empleador tan pronto como sea predecible que no podrá acudir al trabajo. A un Empleado que informe que no pudo llamar con 2 horas de anticipación, se le puede pedir una certificación u otra explicación de por qué no pudo llamar. El incumplimiento de este requisito puede dar lugar a puntos de acuerdo con la Política de Asistencia, independientemente de que el empleado haya utilizado o no la paga por enfermedad para la ausencia. Se pide a los empleados que tengan un aviso previo de la necesidad de un permiso que avisen a la Compañía con la mayor anticipación posible.
- (c) Los días de enfermedad se pagarán basados en las horas programadas para el día y se acreditarán a más tardar el día de pago siguiente al período de pago en el que se reclamó el permiso por enfermedad.
- (d) A los empleados que reclamen el pago por enfermedad en días festivos y fines de semana festivos, se les puede exigir que presenten un certificado médico del día en que el empleado se dio de baja por enfermedad o que presenten pruebas de las circunstancias atenuantes que causaron la ausencia, salvo que la ley lo prohíba. Si no se presenta un certificado médico y no existen circunstancias atenuantes, el empleado no podrá recibir el pago por enfermedad y se le podrán asignar puntos de acuerdo con la Política de Asistencia. A efectos del presente Artículo, se entenderá por "fines de semana festivos" el sábado, el domingo y el día en que se celebra la festividad (observancia gubernamental/bancaria), excepto el Día de la Independencia, Acción de Gracias, Navidad y Año Nuevo. Para el Día de Acción de Gracias, el fin de semana festivo será el Día de Acción de Gracias, viernes, sábado y domingo. El Día de la Independencia, el día de Navidad y el día de Año Nuevo serán los siguientes: si el día festivo cae en martes, el fin de semana festivo será desde el sábado anterior hasta ese martes. Si el día festivo cae en miércoles, solo el día del día festivo se tomará en consideración como fin de semana festivo. Si el día festivo cae en jueves, el fin de semana festivo será desde el jueves hasta el domingo siguiente.
- (e) A cualquier empleado ausente más de ocho (8) días se le puede solicitar presentar una constancia de alta médica emitida por un profesional médico autorizado antes de reincorporarse al trabajo. El no proporcionar dicha constancia cuando es solicitada podría resultar en suspensión o la terminación del empleo.

ARTÍCULO 29 PERMISO DE AUSENCIA

Un permiso de ausencia es una ausencia aprobada de cinco (5) o más días consecutivos de trabajo.. Cualquier Empleado Regular de Tiempo Completo o Empleado Regular de Tiempo Parcial es elegible para solicitar un permiso de ausencia y, a la entera y absoluta discreción del Empleador, se le puede conceder un permiso sin goce de sueldo por un período de tiempo limitado. Dichas solicitudes de permiso deben realizarse con dos (2) semanas de anticipación al momento en que el empleado desee comenzar dicho permiso. La solicitud de permiso se realizará por escrito al administrador de permisos de ausencia designado por el Empleador para su aprobación. El aviso de dos semanas puede no aplicarse en casos de extrema emergencia, según lo determine el Empleador.

- (a) En caso de enfermedad o lesión, se debe utilizar todo el permiso por enfermedad acumulado antes de que se apruebe un permiso de ausencia. El Empleador puede solicitar una certificación del profesional médico con licencia del empleado antes de conceder o extender los permisos de ausencia. La certificación debe indicar la causa y la duración prevista de la discapacidad. La cirugía, el ingreso hospitalario, las enfermedades transmisibles y los huesos rotos o dislocados son razones legítimas para un permiso de ausencia. Cuando un empleado esté listo para regresar al trabajo, se debe obtener y presentar al administrador de permisos de ausencia designado por el Empleador una constancia de alta médica emitida por un profesional médico autorizado.
- (b) En vista de las circunstancias en las que un empleado puede participar en una producción cinematográfica, televisiva o teatral, el Empleador se compromete a cooperar en la medida de lo posible para concederle tiempo para participar en dichas actividades. Se puede conceder permiso durante las temporadas altas (es decir, la temporada alta de primavera, verano, Navidad y/o Año Nuevo) dependiendo de las necesidades operativas del Empleador. Los permisos de ausencia profesionales deben presentarse por escrito y requieren la aprobación del gerente del departamento y del Departamento de Recursos Humanos, y están limitados a noventa (90) días de duración. Durante dichas ausencias aprobadas, los empleados no perderán su tasa de pago existente, estatus u otras disposiciones contractuales a su regreso. El Empleador tomará en consideración las solicitudes caso por caso y tomará todas las decisiones sobre dichas solicitudes. Cualquier permiso de este tipo no será remunerado.

- (c) Los permisos de ausencia personales requieren la aprobación del jefe de departamento y están limitados a treinta (30) días.
- (d) Se puede conceder un permiso de ausencia por motivos educativos de forma administrativa.

ARTÍCULO 30 VACACIONES

Las vacaciones se ganarán anualmente, en febrero de cada año, basadas en la clasificación del personal, como se indica más abajo, y podrán ser llevadas a cabo entre el 1 de marzo y el 28/29 de febrero del año siguiente. Las vacaciones que no se hayan agotado el 28/29 de febrero del año siguiente podrán acumularse (consulte el Anexo A - Acumulación de Vacaciones). Cuando las vacaciones acumuladas son trasladadas al siguiente año, los empleados continuaran acumulando vacaciones de forma normal hasta que se alcanzan los límites máximos. Una vez que un empleado alcanza los límites máximos, el empleado ya no acumulará vacaciones hasta que se utilice la totalidad o parte de las vacaciones acumuladas y vuelva a estar por debajo del máximo.

- (a) Todos los Empleados Regulares A Tiempo Completo, tal como se definen en el Artículo 17(a) del presente documento, recibirán dos (2) semanas de vacaciones pagadas a la tasa de pago vigente en ese momento. Todos los Empleados Regulares A Tiempo Completo tendrán derecho a vacaciones el 1 de marzo, según la verificación de estatus de febrero de acuerdo con el Anexo A - Acumulación de Vacaciones.
- (b) Todos los Empleados Regulares De Tiempo Parcial, tal como se definen en el Artículo 17(a) del presente documento, tendrán derecho a vacaciones el 1 de marzo, según la verificación de estatus de febrero. Dichas vacaciones se tomarán de una de estas dos maneras:
 - 1. El cuatro por ciento (4%) de sus horas regulares y el tiempo libre equivalente como vacaciones pagadas a su tasa de pago actual.
 - 2. El cuatro por ciento (4%) de sus horas regulares y un período de dos (2) semanas como tiempo libre.

Dicha selección requerirá la aprobación previa de la gerencia.

- (c) El importe de las vacaciones acumuladas en un año se prorrateará de la siguiente manera: Si un empleado se encuentra en un permiso de ausencia aprobado (excepto en un permiso de ausencia profesional) durante treinta (30) días o menos, no habrá prorrateo de vacaciones. Si un empleado se encuentra en un permiso de ausencia profesional, las vacaciones se prorratearán en función del porcentaje del año en que el empleado no estuvo en permiso de ausencia. Si un empleado se encuentra en un permiso de ausencia aprobado que dura más de treinta (30) días, las vacaciones se prorratearán en función del porcentaje del año en que el empleado no estuvo en permiso de ausencia más treinta (30) días.
- (d) Después de cinco (5) años de servicio continuo, todos los Empleados Regulares A Tiempo Completo recibirán tres (3) semanas de vacaciones y, a partir de entonces, recibirán tres (3) semanas de vacaciones por cada año.
- (e) Después de cinco (5) años de servicio continuo, todos los Empleados Regulares De Tiempo Parcial tomarán vacaciones, y por cada año posterior, de una de dos maneras. Dicha selección requerirá la aprobación previa de la gerencia.
 - 1. Seis por ciento (6%) de sus horas regulares y el tiempo libre equivalente como vacaciones pagadas a su tasa de pago actual.
 - 2. Seis por ciento (6%) de sus horas regulares y un período de tres (3) semanas como tiempo libre.
- (f) Los empleados pueden tomar vacaciones ganadas disponibles en incrementos de uno (1) o más días, sujeto a la aprobación del tiempo libre por parte de la gerencia. Las solicitudes de vacaciones deben hacerse por escrito y de conformidad con los requisitos departamentales (fuera de temporada alta) y contractuales (temporada alta - subpárrafo k). El Departamento de Programación aprobará o negará todas las solicitudes de vacaciones, por escrito. El Empleador mantiene la discreción exclusiva de conceder o no vacaciones, basándose en la evaluación de la necesidad empresarial por parte del Empleador. Las solicitudes de vacaciones se concederán por orden de llegada, sujetas al subpárrafo (k) más abajo. En el caso de las solicitudes de vacaciones que se nieguen, por escrito, porque es demasiado pronto para que el Departamento de Programación lo determine, corresponderá al empleado individual volver a presentar una solicitud de vacaciones si así lo desea.

- (g) Solo en el décimo (10mo.) año de servicio continuo, todos los Empleados Regulares A Tiempo Completo recibirán como bonificación una (1) semana adicional de vacaciones, lo que, solo en ese año, proporcionará cuatro (4) semanas de vacaciones. A partir de entonces, dichos empleados volverán a los períodos de vacaciones previstos anteriormente.
- (h) Solo en el décimo (10mo.) año de servicio continuo, todos los Empleados Regulares De Tiempo Parcial recibirán como bonificación un porcentaje adicional de sus horas regulares de una de dos maneras. Dicha selección requerirá la aprobación previa de la gerencia. A partir de entonces, dichos empleados volverán a los períodos de vacaciones previstos anteriormente.
1. El ocho por ciento (8%) de sus horas regulares y el tiempo libre equivalente como vacaciones pagadas a su tasa de pago actual.
 2. Ocho por ciento (8%) de sus horas regulares y un período de cuatro (4) semanas como tiempo libre.
- (i) Después del decimoquinto (15to.) año de servicio continuo, todos los Empleados Regulares A Tiempo Completo recibirán cuatro (4) semanas de vacaciones pagadas con la tasa de pago vigente en ese momento y recibirán cuatro (4) semanas de vacaciones cada año a partir de entonces.
- (j) Si un día festivo cae en un día en el que un empleado normalmente tendría que trabajar durante sus vacaciones, se le concederá un día libre extra con goce de sueldo. Esto solo se aplicará cuando el día festivo caiga en unas vacaciones que se hayan tomado por al menos tres días consecutivos.
- (k) Cualquier empleado que desee tomar vacaciones durante una temporada alta debe presentar un formulario de solicitud de vacaciones dentro de los plazos establecidos más abajo. El Departamento de Programación responderá en la fecha correspondiente. Si el Departamento de Programación no responde a un empleado en la fecha correspondiente, la solicitud de vacaciones se considerará concedida. Todos los empleados deben presentar su solicitud para tomar vacaciones en un período de temporada alta de la siguiente manera:
- Temporada alta de primavera: Las solicitudes de los empleados deben presentarse antes del 15 de enero; programación para responder antes del 15 de febrero.
 - Temporada alta de verano: Las solicitudes de los empleados deben presentarse antes del 1 de abril; el empleador debe responder antes del 1 de mayo.
 - Temporada alta de Navidad: Las solicitudes de los empleados deben presentarse antes del 1 de octubre; programación para responder antes del 1 de noviembre.

Si demasiados empleados solicitan vacaciones durante una temporada alta en particular, el tiempo libre concedido, si corresponde, se otorgará de acuerdo con la antigüedad. Los empleados a los que se les conceda tiempo libre durante un período de temporada alta deben utilizar las vacaciones acumuladas durante dicho tiempo libre.

ARTÍCULO 31 DÍAS FESTIVOS

Se consideran festivos los siguientes días:

Día de Año Nuevo
Día de Martin Luther King, Jr.
Día de los Presidentes
Viernes Santo
Día de los Caldos
Día de la Emancipación (Juneteenth)
Día de la Independencia
Día del Trabajo
Día de Acción de Gracias
Día después de Acción de Gracias
Día de Navidad

A cualquier empleado al que se le exija trabajar en un día festivo reconocido se le pagará el doble (2x) de su salario habitual por todas las horas trabajadas, siempre que haya trabajado su jornada programada regularmente antes y después del día festivo, a excepción de que su supervisor le haya excusado de ello. A cualquier empleado al que se le programe o se le solicite

trabajar un sexto (6to.) día consecutivo en un día festivo reconocido se le pagará a una tasa de dos veces y media ($2\frac{1}{2}x$) su tasa de pago regular por todas las horas trabajadas.

Todos los Empleados Regulares De Tiempo Completo o Empleados Regulares de Tiempo Parcial, según se definen en el Artículo 17, que normalmente tienen programado trabajar en los días en que caen días festivos reconocidos, recibirán el pago completo de dicho día festivo si el Tour permanece cerrado. A los efectos de este párrafo, se definirá "normalmente tienen programado" a los empleados que trabajen seis (6) de las ocho (8) semanas anteriores al día festivo en el que cae el festivo. El pago de los días festivos se basará en el promedio de horas diarias trabajadas por el empleado, en el día laborable correspondiente al día festivo, seis de las ocho semanas anteriores al día festivo. A los empleados que tomen vacaciones el día laborable correspondiente al día festivo, dentro del período de ocho semanas anterior al día festivo, se les acreditará una semana. (Es decir, si un empleado toma vacaciones un jueves de las ocho semanas anteriores al Día de Acción de Gracias, entonces el empleado solo necesita trabajar cinco (5) de los ocho (8) jueves anteriores al Día de Acción de Gracias para que se le pague el Día de Acción de Gracias según esta disposición).

A cualquier empleado que trabaje un séptimo (7mo.) día consecutivo que coincida con un día festivo reconocido se le pagará dos veces y media ($2\frac{1}{2}x$) su tasa de pago regular por todas las horas trabajadas.

ARTÍCULO 32 PERMISO POR CONDICIONES CLIMÁTICAS Y CONVOCATORIAS DE "FUERZA MAYOR"

- (a) En caso de inclemencias del tiempo, que se define como un acto de la naturaleza, todos los Empleados Regulares De Tiempo Completo y Los Empleados Regulares De Tiempo Parcial, tal como se definen en el Artículo 17(a) del presente, que llamen antes de su horario de trabajo programado y se les indique que no se presenten debido a las inclemencias del tiempo, recibirán el cincuenta por ciento (50%) de su turno programado para ese día.
- (b) El Empleador intentará contactar a todos los empleados programados e instruirlos para que no se presenten a trabajar debido a las inclemencias del tiempo. A todos los Empleados Regulares De Tiempo Completo y a los Empleados Regulares De Tiempo Parcial, según se definen en el Artículo 17(a) del presente, a quienes se contacte y se les instruya que no se presenten a trabajar se les pagará el cincuenta por ciento (50%) de su turno programado para ese día.
- (c) A los empleados que se presenten a trabajar pero no sean asignados a un puesto se les pagará el cincuenta por ciento (50%) de su turno programado. Si se le asigna un puesto y trabaja menos de cuatro (4) horas, se le pagará por un mínimo de cuatro (4) horas. Si el empleado trabaja más de cuatro (4) horas, se le pagará por un turno completo según lo programado.
- (d) Los empleados a los que se notifique con al menos diez (10) horas de anticipación de su turno programado para que no se presenten a trabajar debido a las inclemencias del tiempo no serán remunerados de acuerdo con lo anterior. El Empleador debe notificar a un empleado con al menos diez (10) horas de anticipación de cualquier cambio de turno.
- (e) Si, debido a dificultades mecánicas o al corte de un servicio público, se les pide a los Limpiadores a Vapor y a los Operadores de Mangueras que no se presenten a trabajar, se les pagará de acuerdo con el Artículo 32(a).
- (f) En caso de que el Empleador necesite cancelar o cambiar un turno con menos de diez (10) horas de Aviso, debido a "fuerza mayor", el Empleador intentará ponerse en contacto inmediatamente con todos los empleados programados e indicarles que no se presenten a trabajar. Aquellos con los que se haya contactado y a los que se haya indicado que no se presenten a trabajar no serán remunerados. Se pagará un mínimo de dos (2) horas a aquellos que no sean contactados y se presenten a trabajar y luego sean enviados a casa. Por "fuerza mayor" se entenderá como un acontecimiento o circunstancia que impida al Empleador abrir u operar el Parque o parte del mismo (en cuyo caso una fuerza mayor excusará el cierre solo de esa parte), cuando tal evento o circunstancia esté fuera del control práctico del Empleador, y cuando los efectos de tal evento o circunstancia no puedan ser detenidos o mitigados por el Empleador a tiempo para abrir y operar, y cuando tales efectos (o el evento o circunstancia en sí) no podrían haber sido prevenidos por el Empleador en el ejercicio razonable de la diligencia. Estos son ejemplos de tales eventos o circunstancias (pero solo cuando tales causas impidan al Empleador abrir u operar, y sujeto a los otros términos como se indica arriba): incendio, contaminación química o radioactiva, terremotos, rayos, tormentas, inundaciones, hundimiento, fuga de gas, peligro eléctrico, epidemia, actos de terrorismo u otra violencia extrema, disturbios, sabotaje o evento o circunstancia similar.

ARTÍCULO 33 PERMISO POR DUELO

- (a) En caso de fallecimiento de un familiar directo, todos los empleados cubiertos con un (1) año de servicio, que de otro modo tengan programado trabajar, tendrán derecho a tiempo libre con pago de horas regulares de la siguiente manera:

Tres (3) días laborables consecutivos programados. Los empleados que deban viajar fuera del área del sur de California para asistir a un funeral tendrán derecho, previa solicitud, a dos (2) días laborables consecutivos adicionales programados de permiso con sueldo para garantizar el tiempo de viaje adecuado para asistir al funeral.

- (b) A efectos del presente Artículo, se entenderá que el "área del sur de California" incluye los siguientes condados:

Los Ángeles, Riverside, San Bernardino, Orange, San Diego, Ventura e Imperial.

- (c) El pago se calculará según la tasa de pago vigente en ese momento para el empleado, en función de los días y las horas que el empleado habría estado programado para trabajar de no haber sido por el fallecimiento.
- (d) Por "familia inmediata" se entenderá el padre, la madre, el cónyuge, la hermana, el hermano, los hijos, los nietos, los abuelos, los suegros, los cuñados, los padrastros y los hijastros del empleado.
- (e) El Empleador puede solicitar documentación como condición para conceder la solicitud de tiempo libre remunerado en virtud de la presente sección.
- (f) Si en el futuro el matrimonio entre personas del mismo sexo está prohibido por ley en California, las Partes acuerdan volver a la disposición de cobertura para un "equivalente conyugal" según lo requieran los planes de beneficios del Empleador en ese momento.
- (g) El Empleador deberá atender razonablemente las solicitudes de todos los empleados de un permiso de ausencia sin goce de sueldo más prolongado por motivos de duelo.

ARTÍCULO 34 SEGURO MÉDICO/ODONTOLÓGICO/VISUAL/DE VIDA

- (a) El plan de seguro grupal de Universal Studios Inc. (Plan USH), que incluye seguro médico, odontológico, visual y de vida, está disponible a través de Universal Studios Hollywood para empleados de tiempo completo regulares y empleados de tiempo parcial regulares que cumplan con los criterios de elegibilidad establecidos más abajo en el subpárrafo (b). Esta es una opción del empleado. El Empleador pagará aproximadamente el sesenta por ciento (60%) de la remuneración adicional por el seguro mencionado y el empleado pagará el cuarenta por ciento (40%).
- (b) El Empleador determina la elegibilidad para el Plan USH al mismo tiempo que determina las clasificaciones del personal según el Artículo 17(a), dos veces al año (en febrero y en agosto) y todos los empleados que cumplan los criterios para ser tiempo completo regular o tiempo parcial regular según dichas disposiciones serán elegibles.

Excepto que los empleados regulares contratados antes del 17 de julio de 1994 deben trabajar un mínimo de dieciocho (18) horas por semana para calificar para los beneficios del seguro de salud según se define en el presente Artículo 34 del Acuerdo de fecha 16 de enero de 1989 hasta el 15 de enero de 1992.

Un empleado ya no será elegible para los beneficios de salud si, en el momento de la verificación de estatus, el empleado no trabajó las horas requeridas durante el período de cálculo como se establece anteriormente, a excepción de que el empleado mantuviera una "disponibilidad abierta" (como se define en el Artículo 17(a) de seis (6) días a la semana durante todo el período de cálculo de 26 semanas, en cuyo caso, el empleado mantendrá la elegibilidad para el seguro de salud.

- (c) El Empleador ofrecerá la inscripción en dicho Plan USH a los empleados elegibles. En caso de que dicho empleado elegible opte por no inscribirse dentro de los primeros treinta y un (31) días calendario de elegibilidad, no será elegible para la inscripción en ningún momento posterior, excepto en los casos previstos en (e) y (f) más abajo.

- (d) En los casos en que los empleados, cuando son contratados, estén cubiertos como dependientes en el plan de sus padres o tutores y posteriormente dejen de ser elegibles para la cobertura en el plan de sus padres o tutores, podrán, si cumplen con el requisito de elegibilidad indicado anteriormente, tener la opción de inscribirse en el Plan USH siempre que lo hagan en un plazo de treinta y un (31) días a partir de la fecha en que dejen de estar cubiertos por el plan de sus padres o tutores. Si dicho empleado elegible opta por no inscribirse en un plazo de treinta y un (31) días, no podrá inscribirse en ningún momento posterior.
- (e) El Empleador, sujeto al dictado del Plan USH, ofrecerá inscripción abierta a los empleados elegibles anualmente. Los empleados de temporada que se convirtieron en empleados de tiempo completo regular o empleados de tiempo parcial regular y no han sido conscientes de que, de hecho, están trabajando el número de horas requerido para el estatus regular y han permitido que su período de elegibilidad expire, serán elegibles para aprovechar la inscripción abierta.
- (f) En caso de que la entidad aseguradora ofrezca un período de inscripción general abierto, cualquier empleado que cumpla los requisitos podrá inscribirse en ese momento, específicamente aquellos empleados que hayan optado por no inscribirse conforme a lo establecido en los apartados (c) y (d) anteriores.
- (g) El Empleador evitará programar horarios que hagan que empleados que de otro modo serían elegibles no lo sean para el Plan USH.
- (h) No obstante cualquier otra disposición del presente Acuerdo, si el Empleador desea modificar su elegibilidad para las beneficios de salud en relación con el cumplimiento de la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio u otra ley aplicable, y propone al Sindicato cualquier modificación en la elegibilidad establecida en el presente documento, entonces el Empleador notificará al Sindicato dicha(s) propuesta(s). Si el cambio propuesto dificulta la obtención o el mantenimiento de los beneficios de salud, entonces, en un plazo de quince (15) días a partir de la recepción de dicho Aviso, el Sindicato podrá notificar al Empleador que el contrato se ha reabierto con respecto a la elegibilidad de las beneficios de salud y cualquiera de las partes tendrá derecho a todos los recursos económicos legales, sin perjuicio de las disposiciones del Artículo 12 o de cualquier otra disposición. En caso de que se produzca una huelga o un cierre patronal como resultado de dicha reapertura, entonces, durante el período de la huelga y/o cierre patronal, se considerará que el presente Acuerdo ha terminado en su totalidad. Al final de dicha huelga y/o cierre patronal y tras el acuerdo y la ratificación de las nuevas condiciones, se restablecerán todas las otras condiciones de la vigencia del presente Acuerdo exactamente como existían antes de dicha huelga y/o cierre patronal.

ARTÍCULO 35 HORARIOS Y NÓMINA

- (a) El Empleador publicará los horarios de trabajo antes de las 5:00 p.m. de cada viernes, a excepción de que dicho plazo sea imposible de cumplir debido a un evento o circunstancia inevitable. En tal caso, el Empleador deberá notificar al Sindicato.
- (b) Si el horario se publica el sábado antes de las 12:00 del mediodía, y si un empleado ha sido programado para el domingo pero tiene un conflicto, el empleado debe notificar a la gerencia y al Departamento de Programación el sábado y lo antes posible que no podrá presentarse a trabajar para que la gerencia pueda hacer esfuerzos para reemplazar el turno, en cuyo caso la ausencia será justificada. No habrá incumplimientos de antigüedad para un empleado que sea reemplazado como resultado de que un empleado informe que no pudo presentarse a trabajar el domingo.

Si el horario se publica después de las 12:00 del mediodía del sábado, el Empleador consultará la lista de turnos disponibles. Si se contacta con el empleado, y no tiene ningún conflicto, y se confirma el turno del domingo, la Política de Asistencia se aplicará al turno del domingo.
- (c) El Empleador publicará en línea con la mayor anticipación posible, pero no menos de veinticuatro (24) horas de aviso de cancelación de turno y no menos de diez (10) horas de aviso de cambio de turno. El Empleador también deberá acomodar razonablemente cualquier conflicto causado por tales cambios de turno, por ejemplo, problemas de cuidado de niños, citas médicas, etc.
- (d) Todos los cheques de pago de los empleados se distribuirán a más tardar seis (6) días después de que finalice el período de nómina. En caso de discrepancia en la nómina de quince dólares (\$15) o más, debido a un error del Empleador, y previa solicitud por escrito del empleado al departamento designado, USH emitirá un

cheque para la corrección dentro de los siete (7) días posteriores a la solicitud por escrito. Si no se emite un cheque dentro de ese plazo, se aplicará una penalidad equivalente al cinco por ciento (5%) del importe adeudado por cada día de retraso después de que se haya realizado la solicitud por escrito. En caso de discrepancia en la nómina de menos de quince dólares (\$15), debido a un error del Empleador, la corrección se procesará de forma normal en el siguiente cheque de pago regular, previa notificación por escrito al departamento designado.

- (e) El período de nómina será desde las 12:01 a.m. del domingo hasta la medianoche del sábado. Sin embargo, con un mes de Aviso al Sindicato, el Empleador tiene derecho a cambiar la semana laboral/período de nómina siempre que todos los empleados reciban su pago semanal de acuerdo con las prácticas actuales.
- (f) En caso de que el Empleador determine que es necesario cambiar los registros de control de tiempo de un empleado con respecto a las horas de trabajo o las tasas de pago, el Empleador notificará al empleado de dicho cambio. En caso de que el registro de control de tiempo de un empleado no pueda ser procesado debido a errores del empleado, no se enviará para su procesamiento hasta que el empleado se reúna con el representante del Empleador para corregir el problema o los problemas.
- (g) Si se comete un error en el registro de horas de un empleado que da lugar a un pago equivocado al empleado, el Empleador tiene derecho a un reembolso de dicho dinero. Se le puede solicitar al empleado que presente la documentación adecuada para ajustar el error en su pago o que tome otras medidas razonables para reembolsar el importe pagado por error en un plazo razonable, o puede estar sujeto al procedimiento disciplinario correspondiente. El Empleador puede trabajar con el empleado en un plan de pago si este lo solicita.
- (h) Todos los empleados serán mencionados en los horarios del Departamento en orden de clasificación del personal y antigüedad según el Artículo 17(c). Las listas de antigüedad se publicarán para que los empleados las vean en cada Departamento.
- (i) Cada departamento, clasificación de trabajo o paseo/atracción específica puede ofertar horarios en cada lista de antigüedad de no menos de dos semanas o más de tres (3) meses de duración, aunque las Partes pueden acordar un período de licitación de turnos más largo a medida que adquieran experiencia con el procedimiento. Se ofrecerá a los empleados una licitación de su horario por orden de clasificación del personal y antigüedad según los Artículos 17(c) y 22. Todas las disposiciones relativas a la "Solicitud de tiempo libre" (o "R/O", en inglés), el "Cambio de turnos", las Solicitudes de Permiso por Enfermedad, las Solicitudes de Vacaciones y cualquier otra disposición de programación se aplicarán independientemente de los horarios licitados.

Excepto para el Departamento de Venta al Público, cualquier departamento que licite turnos permitirá a los empleados licitar por turnos diarios y ofrecerá tres (3) empleados licitadores por clasificación para seleccionar fines de semana libres. El Departamento de Venta al Público puede seguir ofreciendo turnos de licitación semanal y ofrecerá fines de semana libres a un (1) empleado licitador por tres (3) de cada cinco (5) Equipos de Pequeñas Empresas. Si corresponde, cualquier departamento que decida licitar turnos no podrá ofrecer fines de semana libres a tres (3) empleados licitadores por clasificación. El Sindicato acuerda reunirse y conferenciar con el Empleador, de buena fe, para llegar a un acuerdo sobre el número de fines de semana libres que satisfaga tanto al Empleador como al Sindicato.

Las Partes formarán un Subcomité de Licitación de Turnos, compuesto por tres (3) representantes de los Empleados/Sindicato y tres (3) representantes del Empleador, que se reunirá según sea necesario para evaluar el proceso de licitación de turnos y hacer recomendaciones para mejorarlo. Dichas recomendaciones se incorporarán al convenio colectivo si las Partes así lo acuerdan.

- (j) Los turnos de líderes se asignarán según lo establecido en el Artículo 26.

ARTÍCULO 36 ÁREAS DE DESCANSO

Todas las áreas de descanso se mantendrán limpias, ordenadas, bien ventiladas, con la iluminación adecuada y, en general, en un estado adecuado para comer. Se establecerá un programa de limpieza diaria para las salas y áreas de descanso. Todas las salas y áreas de descanso estarán adecuadamente amuebladas, equipadas y abastecidas.

Se entiende que, para cumplir con lo anterior, el Empleador y los empleados comparten igualmente la responsabilidad conjunta de preservar estas instalaciones en las condiciones deseadas. El incumplimiento por parte de cualquiera de las Partes excusará a la otra parte de las obligaciones que le incumben en virtud del presente.

El horario de operación del Comedor de Empleados seguirá tratando de acomodara los empleados durante todas las horas de operación del Parque Temático. Los empleados nocturnos tendrán la oportunidad de comprar comida y bebida a precios reducidos (incluyendo las máquinas expendedoras del Empleador).

El Empleador deberá proporcionar un espacio de descanso adecuado para todos los empleados durante su turno. Cuando se pierda un espacio de descanso, el Empleador proporcionará un espacio de descanso de reemplazo lo más pronto posible.

ARTÍCULO 37 UNIFORMES

Si el Empleador exige a los empleados que usen "uniformes", el Empleador (i) proporcionará y mantendrá un suministro adecuado de uniformes limpios, reparados y que se ajusten correctamente; o (ii) proporcionará un suministro adecuado de uniformes reparados y que se ajusten correctamente para que los empleados los mantengan; sin embargo, el Empleador no negará injustificadamente la solicitud de un empleado o del Sindicato de que el Empleador siga manteniendo el uniforme del empleado.

- (a) Por "uniformes" se entiende prendas de vestir y/o accesorios de diseño o color distintivos. El Empleador también puede optar por indicar a determinadas categorías de empleados qué ropa que no sea uniforme deben llevar, en cuyo caso los empleados son responsables de proporcionar y mantener dicha ropa.
- (b) Entre los ejemplos de los tipos de ropa "no uniforme" que los empleados deben proporcionar y mantener se incluyen pantalones y camisas de mezclilla genéricas (sin marca), pantalones chinos (incluyendo caquis), polos genéricos, tenis, botas, camisetas, camisas de botones (de manga larga o corta), toda la ropa interior y shorts.
- (c) Todos los empleados, al ser contratados, recibirán una lista de responsabilidades con respecto a las políticas de vestuario. El Empleador publicará una lista de los costos de reemplazo de uniformes y trajes. A excepción de lo designado por el Empleador, los zapatos y cinturones no serán considerados parte del uniforme o traje y, como tal, no serán proporcionados por el Empleador.
- (d) El Empleador proporcionará o especificará y pagará los uniformes de maternidad cuando sea necesario.
- (e) Si un empleado es enviado a casa a discreción del Empleador porque no hay uniformes disponibles, el Empleador pagará el cien por cien (100%) del turno programado del empleado. Si un empleado es enviado a casa por su propio incumplimiento de las disposiciones de la Política de Normas de Apariencia del Empleador, no recibirá remuneración.
- (f) El Empleador tomará las medidas necesarias para acceder al departamento de vestuario con el fin de atender las necesidades de uniformes de buena fe en aquellas circunstancias que requieran la sustitución de un uniforme o de cualquier parte de este para los empleados programados para trabajar..
- (g) Tras recibir la confirmación y aprobación de un gerente de su respectivo departamento, los empleados de las zonas sin aire acondicionado podrán desabrocharse el botón superior de la camisa o blusa y quitarse la corbata cuando la temperatura alcance o supere los noventa grados (90).
- (h) Los empleados deben cumplir con todas las políticas y procedimientos de vestuario.
- (i) El Empleador proporcionará una asignación anual de veinticinco dólares (\$25.00) para calzado antideslizante a todos los empleados que deban usar calzado antideslizante, a través de un proveedor designado por el Empleador (como Shoes for Crews) para todos los empleados de estatus Regular. Los empleados elegibles pueden pagar la diferencia mediante deducción de nómina si el proveedor proporciona dicho proceso.

ARTÍCULO 38 ESPACIO DE ALMACENAMIENTO

- (a) El Empleador deberá proporcionar un espacio de almacenamiento adecuado para guardar de forma segura la ropa exterior de los empleados durante el horario laboral. Cuando la ocupación requiera un cambio de ropa, se proporcionarán vestuarios o un espacio equivalente para que los empleados puedan cambiarse de ropa con una privacidad y comodidad razonables. Estas habitaciones o espacios pueden estar adyacentes a los baños, pero estarán separados de ellos y se mantendrán limpios.
- (b) En caso de que el Empleador considere necesario inspeccionar el espacio de almacenamiento de un empleado fuera de los períodos de desalojo previamente notificados, el siguiente personal deberá estar presente cuando se realice dicha inspección:
- 1) el empleado y/o un representante del Sindicato
 - 2) un miembro de la gerencia
- En caso de emergencia de buena fe, según lo determine el Empleador, se debe notificar a la oficina del Sindicato antes de dicha inspección.

ARTÍCULO 39 OFERTAS DE EMPLEO

Las vacantes de empleo para Guías V.I.P. disponibles y otros puestos con remuneración adicional se publicarán en el departamento donde se produzca la vacante durante un período no inferior a siete (7) días calendario. Un empleado asignado al departamento donde se produce la vacante que desee ser considerado para dicho puesto debe presentar una solicitud por escrito al jefe de su departamento antes de que expire la publicación. El Empleador se esforzará por considerar a todos los solicitantes para dichas vacantes. Sin embargo, la asignación y designación de dichos puestos quedará a la entera discreción del Empleador. El Empleador informará verbalmente al solicitante el motivo de su rechazo y, si el solicitante lo solicita, por escrito. Estas publicaciones no incluyen puestos de liderazgo (regulares o temporales).

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si cambios inesperados en las condiciones comerciales requieren la ocupación inmediata de un puesto, se renunciará al período de publicación de siete (7) días calendario y dicha vacante podrá ocuparse temporalmente hasta que se pueda organizar la publicación de un reemplazo permanente.

El trabajo de Supervisor Temporal está expresamente excluido del presente Acuerdo según la legislación laboral y no se ofrecerá exclusivamente a los miembros de Local B-192. El Empleador seguirá publicando ofertas para puestos de Supervisor Temporal.

ARTÍCULO 40 TABLEROS DE ANUNCIOS

El Empleador deberá proporcionar un tablero de anuncios cerrado con cristal en el área de vestuario (o en la Central de Miembros del Equipo) para uso exclusivo del Sindicato para la publicación de los siguientes tipos de avisos:

- (a) Aviso de elecciones sindicales;
- (b) Aviso de nombramientos sindicales y resultados de elecciones sindicales;
- (c) Avisos de reuniones del Sindicato; y
- (d) Otros avisos que puedan ser acordados mutuamente por el Sindicato y el Empleador.

ARTÍCULO 41 COMITÉ CONJUNTO DE TRABAJO Y ADMINISTRACIÓN

El Comité Conjunto de Trabajo y Administración se reunirá trimestralmente, o según lo solicite cualquiera de las partes, para resolver problemas contractuales o de otro tipo en la relación o el lugar de trabajo. Además de sus otras funciones, este Comité absorberá las funciones del antiguo Comité de Seguridad.

El Empleador notificará al Sindicato si corresponde tomar medidas para garantizar la seguridad de un lugar de trabajo que se vea afectado por un desastre natural u otros cambios imprevistos en las condiciones normales de funcionamiento. La notificación se realizará tan pronto como sea posible.

ARTÍCULO 42 PUBLICIDAD

Por la naturaleza de su empleo con el Empleador, los empleados pueden ser fotografiados en el curso normal de su trabajo por invitados o por el Empleador para su uso en material promocional. Sin embargo, cuando un empleado participa en una fotografía escenificada fuera del ámbito de su empleo habitual, dicho empleado recibirá un pago de doscientos dólares (\$200.00) además de la tasa de pago habitual del empleado.

ARTÍCULO 43 ENTRADAS PARA EL PARQUE TEMÁTICO

Las entradas de cortesía y con descuento para el parque temático se distribuirán según la política del Empleador, sujeta a cambios.

ARTÍCULO 44 PROYECCIONES DE PELÍCULAS PARA EMPLEADOS

Los empleados cubiertos por el presente Acuerdo tendrán derecho a asistir a las proyecciones de películas patrocinadas por el Empleador, que están abiertas a todos los empleados de USH. El Empleador también se esforzará por notificar a los empleados con la mayor anticipación posible de estas proyecciones.

ARTÍCULO 45 TRANSPORTE DE EMPLEADOS

Cuando los empleados no estén autorizados a estacionarse en la zona de estacionamiento designada regularmente para empleados, el Empleador proporcionará estacionamiento para empleados en una zona o zonas específicas y facilitará el transporte hasta la entrada de empleados cuando dicho estacionamiento no se encuentre a una distancia razonable a pie.

Un empleado que, por razones personales, decida no viajar en un vehículo de reserva que se esté utilizando para transportar a un invitado puede hacerlo sin preocupaciones; sin embargo, dicha elección no dará derecho a ese empleado a recibir pago de horas extras, penalización por comida, penalización por el período de descanso o cualquier remuneración adicional como resultado de su elección. Sin embargo, cuando dicha elección se deba a la presencia de una persona enferma o lesionada en el vehículo de reserva o por indicación del Empleador, se tomará en consideración como tiempo de trabajo.

ARTÍCULO 46 ABUSO DE SUSTANCIAS

Un empleado que tenga un problema de abuso de alcohol o drogas que interfiera con el desempeño o la asistencia al trabajo será disciplinado de acuerdo con los procedimientos disciplinarios normales. En tales casos, antes de que un empleado sea despedido o se tomen medidas disciplinarias, el Empleador dará aviso previo al Sindicato y se reunirá o consultará con un representante del Sindicato. Como parte de esos procedimientos o como alternativa a los mismos, dicho empleado puede ser remitido a consejería a través de un programa de asistencia al empleado calificado. Cualquier empleado que se niegue a aceptar tratamiento a través de dicho programa o que sea nuevamente objeto de medidas disciplinarias o despido por parte del Empleador de conformidad con esta sección debido a un desempeño laboral insatisfactorio u otra conducta indebida que surja o resulte del abuso de drogas o alcohol no tendrá derecho a que una segunda o posteriores acciones disciplinarias sean revisadas conforme al procedimiento de reclamo y arbitraje, a excepción de lo dispuesto en otra parte del presente Acuerdo. Independientemente de la participación de cualquier empleado en un programa de asistencia, el Empleador y el Sindicato reconocen que cada empleado es y sigue siendo responsable de su propio desempeño laboral satisfactorio.

Si el Empleador decide implementar pruebas de drogas a los solicitantes de puestos sensibles a la seguridad cubiertos por el presente Acuerdo, el Empleador deberá notificarlo al Sindicato.

ARTÍCULO 47 PROGRAMA DE PRUEBAS ALEATORIAS DE DROGAS Y ALCOHOL

- I. **Programa de pruebas aleatorias de drogas y alcohol para puestos de trabajo sensibles a la seguridad:** El Empleador tendrá derecho a implementar un programa de pruebas aleatorias de drogas y alcohol para los empleados que trabajan en operaciones de atracciones, STA y equipo de espectáculos. Los empleados que ocupen el puesto de Operador de Atracciones, Embajador del

Tour por los Estudios, Equipo de Espectáculos, Operador de Montacargas y todo el Personal de Valet⁵ estarán sujetos a dichas pruebas aleatorias. Dichas clasificaciones de empleados se considerarán el "Grupo de Pruebas"⁶.

- (a) Este programa aleatorio de drogas y alcohol no se implementará hasta al menos seis (6) meses después de que el Empleador anuncie su intención de implementar el programa, pero en ningún caso antes de seis meses después de la Fecha de Entrada en Vigor del presente Acuerdo.
- (b) El Empleador se reunirá y consultará con el Sindicato al menos noventa (90) días antes de implementar dicho Programa de Pruebas Aleatorias de Drogas y Alcohol para discutir el procedimiento a utilizar. El Empleador proporcionará la lista más actualizada de los empleados que ocupan los puestos descritos anteriormente. Los empleados sujetos a dichas pruebas aleatorias recibirán un período de notificación de sesenta (60) días sobre su riesgo de ser sometidos a pruebas.
- (c) Las Partes acuerdan que el Empleador puede, sobre la base de un año natural, realizar un número de pruebas igual o inferior al diez por ciento (10%) de los empleados del Grupo de Pruebas sobre la base de un año natural. Si durante cualquier período de doce (12) meses consecutivos, veinticinco (25) o más empleados del Grupo de Pruebas representados por IATSE B192 dan positivo de acuerdo con los umbrales de la prueba de fluido oral realizada por el Empleador, entonces el Empleador puede comenzar a realizar un número de pruebas igual o inferior al veinte por ciento (20%) de los empleados del Grupo de Pruebas durante el siguiente año natural.
 - El Empleador puede incluir en el Grupo de Pruebas, a su discreción y sujeto al diálogo con los otros sindicatos, aquellos empleados considerados dentro del Grupo de Pruebas cubiertos bajo los Acuerdos con LiUNA! L724 y IBEW Local 40.
 - Las Partes acuerdan que el Empleador utilizará únicamente procedimientos aceptados y fiables para la detección de drogas mediante fluido oral, que será la única metodología de detección de drogas utilizada para las pruebas aleatorias de drogas. El alcohol puede detectarse mediante un alcoholímetro.
 - Si las pruebas de detección de drogas mediante fluido oral conducen a un número significativo de pruebas falsas positivas o falsas negativas en un período consecutivo de doce (12) meses, el Empleador tendrá derecho a negociar con el Sindicato los detalles de un nuevo procedimiento estandarizado de pruebas de drogas mediante análisis de orina, si el problema de las pruebas falsas no puede corregirse en un plazo razonable.
- (d) El Empleador acuerda que cuando un empleado del Grupo de Pruebas dé positivo en la prueba aleatoria de drogas/alcohol, se le dará la oportunidad de ser evaluado por el Plan de Asistencia al Empleado (EAP, por sus siglas en inglés) del Empleador para determinar si es necesario un programa de tratamiento de drogas/alcohol.
 - 1. No se pagará al empleado por asistir a dicha evaluación y se le concederá un permiso de ausencia sin sueldo durante este tiempo. Si el EAP determina que el empleado necesita tratamiento, este deberá cumplir con las recomendaciones y completar con éxito el programa de tratamiento tal como lo establece el EAP. Una vez completado el programa de tratamiento, se le permitirá al empleado regresar al trabajo inmediatamente después de la liberación por parte del EAP y/o el centro de tratamiento, y una prueba negativa de drogas/alcohol. Sin embargo, si se requiere un programa ambulatorio, el regreso al trabajo será en el momento en que se complete el programa o cuando el programa certifique que es improbable que el empleado siga usando, lo que ocurra primero, y se obtenga un resultado negativo en la prueba de drogas/alcohol. Si no se recomendó ningún programa de tratamiento, se permitirá al empleado regresar al trabajo inmediatamente después de obtener un resultado negativo de una prueba de drogas/alcohol. Dicha prueba de regreso al trabajo será una prueba estándar de análisis de orina. El Empleador no pagará al Empleado durante este tiempo y se considerará en un permiso de ausencia; sin embargo, a discreción del empleado, podrá utilizar tiempo libre pagado, si está disponible, para cubrir dicha ausencia. Los servicios del EAP son proporcionados por el Empleador para la evaluación; sin embargo, cualquier tratamiento

⁵ El Personal de Valet y los Operadores de Montacargas se agregaron al Grupo de Pruebas efectivo el 1 de enero de 2024.

⁶ Las Guías del Tour por los Estudios pueden añadirse al Grupo de Pruebas si, durante cualquier período de doce (12) meses consecutivos, el Empleador ha emitido quince (15) procedimientos disciplinarios relacionados con drogas o alcohol a empleados de esa clasificación.

recomendado correrá a cargo del empleado, ya sea a través de la cobertura médica del empleado o por su cuenta.

2. Además, al regresar al trabajo, el empleado estará sujeto a un Acuerdo de Última Oportunidad (LCA, por sus siglas en inglés) que incluye pruebas aleatorias adicionales fuera del grupo de pruebas regulares de hasta una vez más al mes durante un periodo de hasta un año. Estas pruebas adicionales de detección de drogas fuera del Grupo de Pruebas pueden ser pruebas de drogas mediante análisis de orina y se indicarán específicamente en el LCA. Dicho empleado también permanecerá en el Grupo de Pruebas aleatorias para la realización de pruebas de fluido oral aleatorias.
3. Si se determina que dicho empleado ha incumplido por segunda vez al dar positivo en otra prueba en cualquier momento durante la vigencia del LCA, dicho empleado podrá estar sujeto a una terminación inmediata. La definición de "prueba positiva" utilizará los niveles establecidos en el Registro Federal. Un árbitro no tendrá autoridad para determinar el nivel o la idoneidad la disciplina aplicada, pero sí tendrá autoridad para determinar una reclamación de no segunda prueba positiva y otorgar todas las reparaciones adecuadas.

(e) El Empleador mantendrá los resultados de dichas pruebas tan confidenciales como sea posible.

II. Procedimiento Disciplinario Relacionado con Drogas para Empleados que No Pertenecen al Grupo de Pruebas:

- Los empleados que no estén incluidos en el Grupo de Pruebas Aleatorias de Drogas y Alcohol y que traigan parafernalia al lugar de trabajo podrán ser sujetos primero a una advertencia por escrito; a partir de entonces, cualquier incumplimiento de la misma naturaleza estará sujeto a un procedimiento disciplinario progresivo. Se entenderá por parafernalia cualquier artículo utilizado para la ingestión de cualquier sustancia controlada, incluyendo, pero no limitándose a, aquellos que contienen THC, como la marihuana, pero no incluirá los artículos utilizados para la ingestión de cualquier sustancia controlada que no contenga THC y que se posea o recete legalmente. No se exigirá a dichos empleados que se sometan a pruebas de detección de drogas por causa razonable, a excepción de que existan otros factores que indiquen el consumo actual de drogas.
- Los empleados que no estén incluidos en el Grupo de Pruebas Aleatorias de Drogas y Alcohol que traigan marihuana (sin infringir la ley de California) al lugar de trabajo recibirán primero una suspensión de un día; a partir de entonces, los incumplimientos de la misma naturaleza dentro de un período de veinticuatro (24) meses estarán sujetos a otra suspensión o a ser despedidos a discreción de la gerencia. Dichos empleados pueden seguir estando sujetos a pruebas de detección de drogas por sospecha razonable y, si se les encuentra bajo los efectos, pueden estar sujetos a los procedimientos disciplinarios correspondientes. Cualquier otra droga ilegal seguirá siendo evaluada caso por caso, y podrá estar sujeto a despido, a pruebas de detección de drogas por sospecha razonable y a los estándares de causa justificada.

Cuando el Empleador implemente el Programa de Pruebas Aleatorias de Drogas y Alcohol, también comenzará a utilizar únicamente pruebas de fluido oral y, para el alcohol, pruebas con alcoholímetro, para pruebas de sospecha razonable. Tanto antes como después de la implementación de este programa de pruebas aleatorias, los empleados incluidos en la disposición anterior en el Grupo de Pruebas seguirán estando sujetos a la política actual en cuanto a procedimientos disciplinarios y pruebas, incluyendo, pero no limitado a, las consecuencias de traer parafernalia, excepto que toda la parafernalia estará sujeta a la definición anterior efectiva inmediatamente para todos los empleados.

ARTÍCULO 48 SERVICIO DE JURADO

Tras la presentación de comprobante de servicio de jurado, el Empleador pagará hasta cinco (5) días de servicio de jurado para todos los empleados cubiertos con un (1) año de servicio que estén programados para trabajar el día convocado para el servicio de jurado, siempre que el empleado notifique a la oficina principal antes de las 9:00 p.m. del día anterior al turno programado. Al empleado se le pagará por el número de horas programadas en el día perdido.

Cuando un empleado que sea eligible para el pago por servicio de jurado según lo establecido en el primer párrafo del presente documento sea convocado para prestar servicio de jurado y presente una solicitud al Departamento de Recursos Humanos, el Empleador proporcionará una carta a la

entidad correspondiente informándole de que Universal Studios Hollywood solo reembolsa cinco (5) días de ausencia del trabajo por la selección y/o el servicio de jurado de dicho empleado.

Cuando un empleado que no sea elegible para el pago por servicio de jurado según lo establecido en el primer párrafo del presente documento sea convocado para prestar servicio de jurado y presente una solicitud al Departamento de Recursos Humanos, el Empleador proporcionará una carta a la entidad correspondiente informándole de que Universal Studios Hollywood no reembolsa a dicho empleado por ausencias del trabajo por la selección y/o el servicio de jurado.

Cuando un empleado proporcione un documento auténtico de un Tribunal para la verificación del servicio de jurado y el tiempo cumplido, el Empleador acreditará al empleado las horas del período de servicio de jurado a efectos de antigüedad, clasificación de personal y beneficios. El número de horas que se acreditarán por el servicio de jurado se basará en el promedio de horas semanales trabajadas por el empleado durante los seis (6) meses anteriores. En ninguna circunstancia tendrá derecho un empleado al pago de dichas horas de servicio de jurado, salvo lo dispuesto en el presente documento.

ARTÍCULO 49 PLAN NBCU CAP 401(k)

El Empleador ofrecerá el plan NBCU CAP 401k a todos los empleados cubiertos por el presente Acuerdo en las mismas condiciones que a los otros empleados que participan en dicho plan. El plan NBCU CAP 401k ofrece actualmente una aportación del Empleador de hasta el 3.5% de la aportación del empleado.

Los Empleados Regulares De Tiempo Completo o Empleados Regulares de tiempo parcial, según el Artículo 17(a), son elegibles para inscribirse en el plan NBCU CAP 401k. Los empleados temporales pueden ser elegibles sujetos al criterio del plan.

ARTÍCULO 50 ESCALAS SALARIALES

Aumentos anuales

- **Efectivo a partir del 10/29/2023:** Los empleados recibirán aumentos salariales de la siguiente manera:
 - El mayor de **un veintitrés por ciento (23%) sobre su salario base** a partir del 1 de julio de 2023 para los empleados que trabajaron 3000 "horas acumuladas en la unidad de negociación de por vida"⁷ o más a partir del 31 de enero de 2023, o la tasa aplicable de más de 1000 horas reflejada en la tabla de salarios más abajo.
 - El requisito de 3000 horas incluye el tiempo libre remunerado (*es decir*, por enfermedad, vacaciones, duelo, servicio de jurado) que se utilizó entre el 1/1/2022 y el 12/31/2023 y todas las horas acreditadas por permiso sindical.
 - A los empleados que hayan trabajado 1000 horas o más en la unidad de negociación de por vida a partir del 10/28/2023, pero que hayan trabajado menos de 3000 horas en la unidad de negociación a partir del 1/31/2023, se les aumentará su salario base al salario aplicable que se refleja en la tabla de salarios más abajo. **Mínimo para empleados de clase A con más de 1000 horas - \$20.00/hora.**
 - El requisito de más de 1000 horas no incluye el tiempo libre remunerado utilizado (*es decir*, por enfermedad, vacaciones, duelo, servicio de jurado) ni las horas acreditadas por permisos sindicales.
 - A los empleados que hayan trabajado menos de 1000 horas en la unidad de negociación de por vida a partir del 10/28/2023, o que hayan sido contratados después del 10/28/2023, se les aumentará su salario base al salario aplicable que se refleja en la tabla de salarios más abajo. **Mínimo para empleados de clase A con menos de 1000 horas - \$18.00/hora.**
 - Los empleados pasaran a la tasa aplicable de más de 1000 horas el domingo de la segunda quincena después de trabajar 1000 horas en la unidad de negociación.

⁷ Para los fines de los umbrales de horas requeridas para el aumento salarial, las "horas acumuladas en la unidad de negociación de por vida" excluirán las horas trabajadas antes de un evento definido en el Artículo 22(e), Antigüedad. Como se ha especificado anteriormente, a veces estos umbrales incluyen el tiempo libre pagado utilizado y las horas acreditadas por permiso sindical, y a veces no.

- **Efectivo a partir del 1/31/2025**, los empleados recibirán aumentos salariales de la siguiente manera:
 - Los empleados que hayan trabajado (1) 6,000 horas de unidad de negociación de por vida a partir del 1/31/2025 o (2) 1500 horas de unidad de negociación entre el 2/1/2024 y el 1/31/2025, recibirán el mayor de **siete por ciento (7%) de aumento** sobre su "nueva tasa base"⁸ o la tasa aplicable a 6000 horas reflejada en la tabla de salarios más abajo. **Mínimo para empleados de clase A con más de 6000 horas efectivo a partir del 1/31/25 - \$24.00/hora.**
 - El requisito de 6000 horas incluye el tiempo libre remunerado utilizado (es decir, por enfermedad, vacaciones, duelo, servicio de jurado) que se utilizó a partir del 1/1/2022 y las horas acreditadas por permiso sindical.
 - El requisito de 1500 horas incluye el tiempo libre remunerado utilizado (es decir, por enfermedad, vacaciones, duelo, servicio de jurado) y hasta 40 horas de tiempo libre programado para permisos sindicales entre el 2/1/2024 y el 1/31/2025.
 - Guías del Tour por los Estudios: el requisito de 1500 horas es de 1000 horas trabajadas como Guía del Tour por los Estudios o Guía VIP.
 - Los empleados que hayan trabajado entre 1000 y 5999 horas a lo largo de su vida laboral en la unidad de negociación hasta el 1/31/2025 recibirán el mayor de los dos siguientes: un aumento **del siete por ciento (7%)** sobre su nueva tasa base o la tasa aplicable de entre 1000 y 5999 horas reflejada en la tabla salarial que figura más abajo. **Mínimo para empleados de clase A con 1000-5999 horas efectivo a partir del 1/31/25 - \$23.00/hora.**
 - El requisito de 1000-5999 horas no incluye el tiempo libre remunerado utilizado (*es decir*, por enfermedad, vacaciones, duelo, servicio de jurado) ni las horas acreditadas por permiso sindical.
 - Los empleados que hayan trabajado menos de 1000 horas a lo largo de su vida laboral en la unidad de negociación hasta el 1/31/2025, o que hayan sido contratados después del 1/31/2025, recibirán la tasa aplicable para menos de 1000 horas **reflejada** en la tabla de salarios que figura más abajo. **Mínimo para empleados de clase A con menos de 1000 horas efectivo a partir del 1/31/25 - \$19.00/hora.**
 - Los empleados pasan a la tasa aplicable de 1000-5999 horas el domingo del segundo período de pago después de trabajar 1000 horas de la unidad de negociación.

⁸ Según se emplea en el presente documento, la "Nueva Tasa Base" será la tasa base del empleado en vigor después de los aumentos salariales exigidos en la Fecha de Entrada en Vigor; para los Guías del Tour por los Estudios, incluirá los aumentos basados en el rendimiento aplicados según el Art. 50 según su revisión en el presente documento.

TABLA DE TASAS SALARIALES

A todos los empleados se les pagará la tasa mínima para cada puesto, como se menciona más abajo:

	Diferencia con el Salario Mínimo	Efectivo a partir del 10/29/2023		Efectivo a partir del 1/31/2025		
		Inicio: de 0 a 999 horas	Más de 1000 horas	Inicio: de 0 a 999 horas	Entre 1000 y 5999 horas	Más de 6000 horas
Clase A	no aplica	\$18.00	\$20.00	\$19.00	\$23.00	\$24.00
Cajero de la bóveda central	\$1.25	\$19.25	\$21.25	\$20.25	\$24.25	\$25.25
Operador de mangueras	\$2.00	\$20.00	\$22.00	\$21.00	\$25.00	\$26.00
Equipo de espectáculos	\$1.00	\$19.00	\$21.00	\$20.00	\$24.00	\$25.00
Guía del Tour por los Estudios - Inglés	\$2.00	\$20.00	\$22.00	\$21.00	\$25.00	\$26.00
Guía del Tour por los Estudios - Español	\$3.00	\$21.00	\$23.00	\$22.00	\$26.00	\$27.00
Guía del Tour por los Estudios - Extranjero	\$5.00	\$23.00	\$25.00	\$24.00	\$28.00	\$29.00
Encargado de atención al cliente	\$4.50	\$22.50	\$24.50	\$23.50	\$27.50	\$28.50
Servicio de atención al cliente/Will Call	\$4.50	\$22.50	\$24.50	\$23.50	\$27.50	\$28.50
Alteraciones de vestuario	\$2.00	\$20.00	\$22.00	\$21.00	\$25.00	\$26.00
Empleado de almacén	\$3.00	\$21.00	\$23.00	\$22.00	\$26.00	\$27.00
Encargado de baños	\$2.00	\$20.00	\$22.00	\$25.00	\$25.00	\$26.00

Los puestos de Clase A son los siguientes:

Anfitrión de admisiones	Anfitrión de atracciones	Encargado de Estacionamiento
Encargado de Servicios del Parque	Anfitrión de patio	Asistente de Producción
Empleado de ventas al público	Operador de atracciones	Control de Espectáculos
Embajador del Tour por los Estudios	Asistente de Valet	Encargado de Vestuario

Pago retroactivo

Los empleados recibieron un pago retroactivo correspondiente al periodo del 1/31/2023 al 10/29/2023 tras la ratificación del acuerdo 2023-2026, de conformidad con el Memorando de Acuerdo firmado por las partes.

Aumentos Salariales Basados en el Rendimiento Para Guías del Tour por los Estudios

- Además de los aumentos anuales establecidos anteriormente, los Guías del Tour por los Estudios son elegibles para aumentos salariales adicionales basados en el rendimiento, efectivos el 15 de julio de 2024 y 2025 de conformidad con las siguientes directrices:⁹
 - Para ser elegible, los Guías del Tour por los Estudios deben haber trabajado 750 horas como Guía del Tour por los Estudios y/o Guía VIP entre el 1 de junio del año anterior y el 31 de mayo del año efectivo. El tiempo libre remunerado utilizado y las horas acreditadas por el servicio sindical no cuentan para este requisito de 750 horas. El requisito de horas se prorrateará para los empleados que estuvieran en un permiso de ausencia aprobado durante el período aplicable.
 - Si un Guía del Tour por los Estudios que cumple los requisitos no recibe una evaluación antes del 1 de julio, y si la gerencia espera no poder completar una evaluación para ese Guía, la gerencia notificará al Sindicato y hablara sobre las circunstancias y las partes trabajarán juntas para llegar a una resolución justa y adecuada dadas las circunstancias.

⁹ Para 2023, la Compañía aplicará estos criterios para que los aumentos de la Guía del Tour por los Estudios sean efectivos a partir del 12/15/2023, y el criterio de las 750 horas se aplicará basado a las horas trabajadas entre el 6/1/2022 y el 5/31/2023 o entre el 12/1/2022 y el 11/30/2023, lo que cumpla con los criterios requeridos.

- Los aumentos variaran desde un mínimo de \$0.15/hora hasta un máximo de \$1.00/hora, según el desempeño del empleado. Al menos el noventa por ciento (90%) de los empleados elegibles en ese momento recibirán un aumento de al menos \$0.15/hora.
- La calificación del desempeño de un empleado incluirá su desempeño durante el tour y fuera del tour (por ejemplo, asistencia, disponibilidad, trabajo en equipo, cumplimiento de los procedimientos operativos estándar, etc.). Si los criterios de evaluación cambian, el Empleador solicitará la opinión de los Guías del Tour por los Estudios, a través del Sindicato, con respecto a los criterios, el formato y el proceso de evaluación, y tomará en consideración dicha opinión. El Empleador conservará la exclusiva discreción y autoridad para determinar y establecer los criterios, el formato y el proceso de evaluación, así como la evaluación de cada empleado, y ello no estará sujeto al procedimiento de reclamos, con la excepción de una reclamación por discriminación ilegal o una reclamación de que el Empleador no cumplió con su procedimiento de evaluación establecido. Además, el Empleador incorporará VIP Tours en el proceso de evaluación, según corresponda para el negocio y los programas VIP y Studio Tour. Si un Guía del Tour por los Estudios trabaja el 80% o más de sus turnos en VIP en el año anterior a la evaluación y sigue en la lista de VIP, ese Guía del Tour por los Estudios será evaluado por VIP a efectos de este aumento. Si los criterios de evaluación cambian, el Empleador solicitará la opinión de los Guías VIP, a través del Sindicato, con respecto a los criterios, el formato y el proceso de evaluación, pero conservará la discreción exclusiva con respecto a los criterios, el formato y el proceso y la evaluación de cada empleado, y la manera de cómo se pondera y utiliza el componente VIP Tour para los aumentos de rendimiento.

Tasas Salariales de los Líderes

- Los Líderes Regulares y Temporales recibirán las siguientes remuneraciones adicionales por hora:
Líderes (regulares y temporales): \$2.50

Si, durante la vigencia del presente Acuerdo, la Compañía acuerda aumentar la remuneración adicional de Líder de UNITE HERE Local 11 a más de \$2.50/hora, la Compañía aplicará dicho aumento al mismo tiempo y de la misma manera, al presente Acuerdo.

Mejores Términos y Condiciones

Nada en el presente Acuerdo impedirá que cualquier persona negocie y obtenga del Empleador mejores condiciones y términos de empleo que los aquí previstos, siempre que el Empleador, a su discreción y con o sin consulta al Sindicato, pueda otorgar a cualquier persona mejores condiciones y términos que los aquí previstos. Si el Empleador acepta pagar a una persona una tasa superior a la escala, se notificará por escrito a la oficina local del Sindicato.

ARTÍCULO 51 PERSONAL DE CONTABILIDAD

- (a) CAJERO/A DE LA BÓVEDA CENTRAL

ARTÍCULO 52 PERSONAL DE ENTRETENIMIENTO

- (a) ASISTENTE DE PRODUCCIÓN
- (b) CONTROL DE ESPECTÁCULOS (por *ejemplo, WaterWorld, Animal Actors de Universal, escenarios de efectos especiales*)
- (c) EQUIPO DE ESPECTÁCULOS
1. Los miembros del equipo de espectáculos que trabajen con pirotecnia recibirán camisas de algodón 100%.
 2. El equipo de espectáculos prestará servicio en los espectáculos actuales y futuros de acuerdo con las necesidades de diseño y operativas determinadas por el Empleador; no obstante, el equipo de espectáculos se utilizará en todos los espectáculos que requieran los mismos servicios prestados por el equipo de espectáculos en espectáculos actuales como *WaterWorld*, independientemente del lugar de USH.

3. El suministro de equipo de seguridad será responsabilidad exclusiva del Empleador, es decir, guantes, arneses, cinturones de peso, etc. El reemplazo de estos artículos debido a pérdida o negligencia por parte del empleado será responsabilidad del empleado. El reemplazo de estos artículos debido a uso o desgaste será responsabilidad del Empleador.
4. El equipo de espectáculos que sea asignado por el Empleador para capacitar a otro equipo de espectáculos recibirá una remuneración adicional de \$2.50/hora sobre su tasa de pago actual, en conformidad con el Artículo 25 (k) - Horas de Trabajo y Remuneración Adicional - del presente documento. Tal como se utiliza en el presente documento, "capacitación" no incluye "observación".
5. El Sindicato acuerda que, en caso de que el Empleador abra un nuevo espectáculo en el parque al que está asignado el Equipo de Espectáculos, el Sindicato consultará de manera razonable y de buena fe con el Empleador para establecer los criterios de capacitación y asignación del Equipo de Espectáculos para trabajar en el nuevo espectáculo, que pueden incluir, entre otros, la seguridad, la asistencia, el rendimiento laboral, las habilidades y capacidades requeridas para el espectáculo específico.

ARTÍCULO 53 PERSONAL DE VENTAS AL PÚBLICO

(a) EMPLEADO DE VENTAS

1. El tiempo mínimo de convocatoria para los empleados asignados a ayudar en los traslados de la tienda será de seis (6) horas.

(b) EMPLEADO DE ALMACÉN

ARTÍCULO 54 PERSONAL DE OPERACIONES

(a) ANFITRIÓN DE ADMISIONES

(b) ANFITRIÓN DE ATRACCIONES

(c) ENCARGADO DE ATENCIÓN AL CLIENTE

(d) OPERADOR DE MANGUERAS

(e) ENCARGADO DE BAÑOS

Los empleados en la lista de Encargados de Baños serán asignados baños de acuerdo con su identidad de género reportada.

(f) ENCARGADO DE SERVICIOS DEL PARQUE/ANFITRIÓN DE PATIO

(g) OPERADOR DE ATRACCIONES

1. Es la intención del Empleador rotar a todos los Operadores de Atracciones en diversas posiciones dentro de la atracción durante la duración de su turno y el Empleador hará todos los esfuerzos razonables para implementar rotaciones entre posiciones en un plazo de 1.5 horas, incluyendo posiciones de liderazgo. Las Partes acuerdan que, en caso de que el Empleador introduzca una nueva atracción o cambie la configuración de una atracción actual que afecte a la capacidad de rotar a los Operadores de atracciones, las Partes participarán en discusiones significativas para abordar el problema.
2. Cualquier persona que esté asignada a trabajar en la terminal de computadora en las atracciones se le proporcionarán descansos para cumplir con la ley estatal aplicable.

(h) ALTERACIONES DE VESTUARIO

1. A los empleados de Alteraciones del Vestuario que realicen "Fabricación Personalizada" se les pagará \$1.00/hora por encima de la tasa de pago de los de Alteraciones del Vestuario.

(i) GUÍA DEL TOUR POR LOS ESTUDIOS

1. Los Guías Extranjeros son Guías del Tour por los Estudios que ofrecen un recorrido en un idioma distinto del inglés o el español.
2. Los guías que realicen un tour en un idioma distinto del inglés o el español recibirán el pago de acuerdo con la tasa de pago de Guía Extranjero.
3. El tiempo mínimo de convocatoria para un Guía en Español o un Guía Extranjero asignado a un tour o que lo realice será de cuatro (4) horas.
4. El tiempo mínimo de convocatoria para un Guía en Español o un Guía Extranjero asignado a dos (2) tours o que realice dos (2) tours será de seis (6) horas.
5. Los Guías en inglés a los que se les asigne un turno de menos de ocho (8) horas se les pagará a la tarifa regular por cada recorrido hasta e incluyendo su quinto (5.º) recorrido. Cualquier recorrido adicional(es) será remunerado a una tasa de tiempo y medio (1½) por la duración del recorrido adicional(es).
6. Los Guías en inglés a los que se les asigne un turno de ocho (8) horas se les pagará a la tarifa regular por cada recorrido hasta e incluyendo su sexto (6.º) recorrido. Cualquier recorrido adicional(es) será(n) remunerado(s) a una tasa de tiempo y medio (1½) por la duración del recorrido adicional(es).
7. Un Guía del Tour por los Estudios V.I.P. es un Guía del Tour por los Estudios que ha completado con éxito la Capacitación de Guía del Tour por los Estudios V.I.P. El tiempo mínimo de convocatoria para un Guía del Tour por los Estudios V.I.P. asignado y/o que realiza un Tour por los Estudios V.I.P., o que trabaja en el área de recepción de los Estudios V.I.P., es de ocho (8) horas. El tiempo mínimo de convocatoria para un Guía del Tour por los Estudios V.I.P. asignado y/o que realice las tareas de "Mejoras en la Puerta Principal" o distribución de folletos es de cuatro (4) horas. Un Guía del Tour por los Estudios V.I.P. asignado y/o que realice cualquiera de estas tareas será remunerado según la tasa V.I.P. aplicable.

(j) EMBAJADOR DEL TOUR POR LOS ESTUDIOS

(k) VENDEDOR DE ENTRADAS

(l) ENCARGADO DE VESTUARIO

1. Los empleados de vestuario asignados y que realicen exclusivamente el trabajo de "Alteraciones de Vestuario" recibirán una remuneración adicional de un dólar y veinticinco centavos (\$1.25) por hora o la tasa de Alteraciones de Vestuario para el turno de ese día, lo que sea mayor.

ARTÍCULO 55 PERSONAL DE ESTACIONAMIENTO

Es la intención del Empleador rotar a todo el Personal de Estacionamiento por diversas posiciones durante la duración de su turno. El Empleador rotará a los empleados después de los descansos y las pausas para comer.

(a) EMPLEADO DE ESTACIONAMIENTO

(b) EMPLEADO DE CABINA DE PEAJE DE ESTACIONAMIENTO

ARTÍCULO 56 EMPLEADOS TEMPORALES

Durante las siguientes temporadas altas - Navidad/Año Nuevo, vacaciones de primavera y Halloween Horror Nights - cuando el Empleador necesite empleados adicionales en los Servicios del Parque, el Empleador deberá seguir el siguiente procedimiento prescrito antes de subcontratar el trabajo cubierto:

- (a) Cuando el Empleador requiera empleados adicionales durante dicho período de alta temporada, el Empleador deberá ofrecer primero turnos de horas extras a aquellos empleados que trabajen regularmente en el área o áreas en las que el Empleador requiera asistencia; sin embargo, no es necesario que el Empleador programe a estos empleados para más de doce (12) horas en un día de trabajo ni más de seis (6) días a la semana.

- (b) Si el Empleador requiere empleados adicionales, el Empleador puede subcontratar el trabajo cubierto requerido sin necesidad de más negociaciones o tratos con Local B-192.
- (c) El Empleador debe hacer esfuerzos de buena fe para capacitar primero a los empleados actuales en múltiples funciones.
- (d) El Empleador no podrá subcontratar el trabajo cubierto por un período superior a la duración de las temporadas altas mencionadas anteriormente, sin discutir primero los motivos y la justificación con el Sindicato.
- (e) El Empleador, como cuestión de preservación del trabajo para los empleados de la unidad de negociación que realizan trabajos bajo las clasificaciones establecidas en el presente Acuerdo, acuerda que, en cuanto al trabajo de la unidad de negociación de un tipo que hasta ahora no se ha subcontratado, el Empleador subcontratará dicho trabajo de la unidad de negociación a cualquier otra persona, corporación, empresa conjunta o entidad solo: (1) si el Empleador notifica primero por escrito al Sindicato su intención de subcontratar, y (2) los costos directos de mano de obra de la persona, corporación, empresa conjunta o entidad que realizará dicho trabajo bajo dicho subcontrato no son inferiores a los costos directos de mano de obra establecidos en el presente Acuerdo, o en cualquier carta complementaria aplicable.
- (f) El Sindicato no negará sin motivo justificado una solicitud para ampliar esta disposición a otros departamentos o a eventos especiales.

ARTÍCULO 57 SUCESIÓN

El presente Acuerdo será vinculante para el Empleador y para todas las personas o entidades que, por razón de fusiones, consolidaciones, reorganizaciones, venta, cesión u otra transacción, sucedan o adquieran el derecho a la totalidad o parte del negocio de Universal Studios Hollywood, en y limitado al condado de Los Ángeles, California. El Empleador no ejecutará ninguna transacción de este tipo a excepción de y hasta que el Empleador exija a la persona o entidad adquirente que adopte y se convierta en parte de este Acuerdo, y que reconozca al Sindicato como el representante exclusivo de negociación de los empleados de la persona o entidad adquirente que realizará el trabajo que está dentro de la unidad de negociación actual.

ARTÍCULO 58 PRUEBAS DE COMPETENCIA

- (a) Todos los empleados cubiertos por el presente Acuerdo que ocupen puestos de trabajo en los que la seguridad sea un factor crítico (según lo designado por USH a fines de pruebas de aptitud) podrán ser obligados a realizar un examen anual de aptitud de nivel básico que cubra sus conocimientos técnicos en el área o áreas en las que trabajan. Todos los exámenes incluirán únicamente cuestiones relacionadas con los procedimientos operativos estándar y la seguridad en sus áreas de responsabilidad. USH proporcionará manuales de capacitación a los empleados antes de las pruebas de aptitud para que los empleados tengan la oportunidad adecuada de estudiar dichos manuales.
- (b) La primera prueba de aptitud será un examen escrito. Si un empleado no aprueba el examen escrito, USH asesorará al empleado sobre las áreas que necesita mejorar. El empleado dispondrá de tres (3) semanas a partir de dicha asesoría para realizar un segundo examen de aptitud, que será una prueba verbal. Si el empleado no supera la prueba verbal, USH volverá a asesorar al empleado sobre las áreas que deben mejorarse. El empleado tendrá entonces un plazo de dos (2) semanas a partir de dicha asesoría para realizar el examen de aptitud final, que será una prueba práctica.
- (c) Si un empleado no aprueba el examen de aptitud (práctico) final, se le dará la oportunidad de ser transferido a un puesto disponible no sensible a la seguridad, para el cual esté calificado, de conformidad con las disposiciones del presente Acuerdo, incluyendo, pero sin limitarse a, antigüedad, capacitación y transferencia.
- (d) Desde el momento en que un empleado no apruebe el examen escrito hasta el momento en que apruebe el examen verbal o práctico, el empleado será asignado a un puesto para el que esté calificado de acuerdo con las disposiciones del presente Acuerdo.
- (e) Además de aprobar el examen de aptitud, los empleados que trabajen como equipo de espectáculos en atracciones en las que se utilicen pirotecnia también deben aprobar una evaluación relacionada con el uso, manejo y almacenamiento seguro de la pirotecnia. Dicha evaluación se basará en criterios formulados por los Técnicos de Efectos Especiales (SET, por sus siglas en inglés) junto con la gerencia de USH. Si un empleado del equipo de espectáculos

recibe una evaluación insatisfactoria, USH lo retirará inmediatamente de cualquier puesto en las atracciones que utilicen pirotecnia. Cualquier empleado que sea retirado de esta manera tendrá la oportunidad de ser transferido según lo establecido en el subpárrafo (d), arriba.

ARTÍCULO 59 AUMENTOS OBLIGATORIOS ESTATALES/FEDERALES DEL SALARIO MÍNIMO

No se combinará ni sumará ningún aumento de salario mínimo exigido por el estado y/o el gobierno federal (en adelante, "tasa de salario mínimo") con ninguno de los aumentos salariales establecidos en el presente Acuerdo, a excepción de que, durante la vigencia del presente Acuerdo 2023-2026, el salario mínimo, aplicable a todos los empleados del condado de Los Ángeles o del estado de California, exceda las tasas de salario de Clase A mencionadas en la Tabla de Tasas Salariales en el Artículo 50, la Compañía ajustará las tasas para los puestos que no sean de Clase A de acuerdo con la Diferencia de Salario Mínimo reflejada en la Tabla de Tasas Salariales. No habrá ajustes a las tasas basadas en las horas trabajadas en tal situación.

ARTÍCULO 60 POSICIONES CON REMUNERACIÓN ADICIONAL POR HABILIDADES

- (a) La siguiente es una lista de los puestos actuales que requieren habilidades adicionales y la remuneración adicional por hora correspondiente para el desempeño de dichas habilidades adicionales:

(1)	Carnaval	\$0.50
(2)	Montacargas de Almacén de Venta al Público/Servicio en el Parque ¹⁰	\$2.00
(3)	Empleado del estacionamiento – Reciclaje	\$0.75
(4)	Empleado del parque – sala V.I.P.	\$1.00
(5)	Embajador invitado/Animador de estacionamiento	\$0.50
(6)	Equipo de espectáculos – manejo de pirotecnia	\$2.00
(7)	Seguridad de los pirotécnicos del equipo de espectáculos ¹¹	\$4.00
(8)	Seguridad Contra Quemaduras SES	\$1.75
(9)	Limpiador de Vapor/Limpiador de Vapor para Barcos	\$1.00
(10)	Guía VIP	\$3.50
(11)	Especialista en Detalles de Atracciones	\$1.00
(12)	Cajero de Valet	\$1.00
(13)	Encargado de Edificio	\$1.00
(14)	Idioma extranjero ¹²	\$0.25
(15)	Vendedor de Entradas en Taquilla/Taquilla de Universal	\$2.00
(16)	Vendedor de Entradas de Taquilla Dorada ¹³	\$5.00
(17)	Encargado de Alquiler de Carros de Bebé	\$0.50
(18)	Empleado de la cabina de peaje	\$0.50
(19)	Guía de Puerta Principal/Estudio y Maestro de Ceremonias ¹⁴	\$0.75

- (b) El Sindicato acuerda que las solicitudes del Empleador para posiciones con remuneración adicional por habilidades no serán negada de manera irrazonable.

¹⁰ El Operador de Montacargas para Servicios en el Parque recibe la remuneración adicional por todo su turno en las siguientes circunstancias: (1) cuando se le asigna un turno de montacargas; (2) si no se le asigna un turno de montacargas, cuando opera el montacargas durante cuatro o más horas en un día; o (3) si no hay un turno de montacargas en un día en particular, pero se le pide a un operador que opere el montacargas durante cualquier período de tiempo.

¹¹ La remuneración adicional mencionada incluye la remuneración adicional para el equipo de espectáculos – manejo de pirotecnia (el total es de \$4.00/hora).

¹² La remuneración adicional por idioma extranjero es solo para turnos programados especialmente que requieren el uso de un idioma extranjero y no se pagará a los empleados que tengan turnos regulares, pero que puedan usar un idioma extranjero en el desempeño de sus tareas habituales.

¹³ La tasa de la remuneración adicional mencionada incluye la remuneración adicional para el Vendedor de Entradas de la Cabina (el total es de \$5.00/hora).

¹⁴ Los Guías VIP no son elegibles para esta tasa, incluso cuando trabajen como Maestro de Ceremonias en cualquier lugar.

- (c) Antes de asignar empleados adicionales a dichas posiciones con remuneración adicional por habilidades, el Empleador deberá publicar primero la posición y las habilidades requeridas, incluyendo, pero sin limitarse a, actitud, asistencia y expediente disciplinario. Después de considerar a todos los solicitantes interesados y hacer su selección, el Empleador asignará horas a dichos empleados seleccionados de acuerdo con su antigüedad en la clasificación. Solo los empleados seleccionados son elegibles para ser asignados a posiciones con remuneración adicional por habilidades. A petición de un empleado, el Empleador deberá informar a dicho empleado de las razones por las que no fue seleccionado.
- (d) El Empleador puede remover a un empleado de una posición con remuneración adicional por habilidades debido a un bajo rendimiento (incluyendo, pero no limitado a, la asistencia) y/o falta de habilidad.
- (e) Las horas trabajadas por los empleados asignados a posiciones con remuneración adicional por habilidades se acumularán tanto a la antigüedad de la posición con remuneración adicional por habilidades como a su antigüedad de clasificación. (Por ejemplo, si un Empleado de almacén es seleccionado para la posición de Montacargas de almacén de venta al público, todas las horas trabajadas por dicho empleado se acreditarán a la clasificación de Empleado de almacén, así como a la posición de Montacargas de Almacén de Venta al Público con remuneración adicional por habilidades).
- (f) **Remuneración Adicional y Programación para Vendedores de Entradas**

Los Vendedores de Entradas que trabajen en Taquillas y estaciones CAS, incluyendo estaciones CAS inalámbricas y adicionales establecidas para acomodar la asistencia al parque, recibirán la remuneración adicional de Vendedor de Entradas de Taquilla o la remuneración adicional de Vendedor de Entradas de Taquilla Dorada descrita anteriormente en el subpárrafo (a). Las Partes han acordado el siguiente proceso para determinar quién está calificado para la remuneración adicional de Vendedor de Entradas de Taquilla Dorada, y para programar a estos Vendedores de Entradas.

Todos los Vendedores de Entradas regulares recibirán la remuneración adicional (\$2.00 por hora) mientras vendan entradas en las Taquillas y en las estaciones CAS, incluyendo las estaciones CAS inalámbricas y adicionales establecidas para acomodar la asistencia al parque.

Se publicará un informe que incluirá:

- (i) Todos los Vendedores de Entradas calificados en orden según su porcentaje de ventas adicionales;
- (ii) Número de identificación del Vendedor de Entradas;
- (iii) Porcentaje de venta de entradas adicionales del Vendedor de Entradas;
- (iv) Línea de corte del empleado con porcentaje medio;
- (v) Las calificaciones se establecerán redondeando al ½ porcentaje más cercano.

Ejemplos:

- a. Un Vendedor de Entradas con un porcentaje de ventas adicionales del 65.4% durante el mes tendría un porcentaje de ventas adicionales del 65.5%.
- b. Un Vendedor de Entradas con un porcentaje de ventas adicionales del 65.2% en el mes tendría un porcentaje de ventas adicionales del 65.0%.
- (vi) Si la línea media cae entre Vendedores de Entradas con el mismo porcentaje de ventas adicionales, se tomará en consideración a los Vendedores de Entradas con ese porcentaje que estén en la media o por encima de ella, hasta un máximo de cinco. Si la línea mediana cae entre Vendedores de Entradas con el mismo porcentaje de ventas adicionales, y si hay más de cinco Vendedores de Entradas en esa clasificación, entonces las clasificaciones se establecerán con base en el número calculado exacto, redondeado a las centésimas de punto porcentual, y se clasificarán en consecuencia, y los cinco con los puntajes más altos se consideraran en o por encima del nivel medio.

Este informe se publicará mensualmente y se enviará a la oficina del Sindicato en la cuarta (4ta.) semana de cada mes. Todos los Vendedores de Entradas que no hayan calificado con suficientes transacciones para el mes serán mencionados por separado y no afectarán el cálculo de la media.

(g) Procedimiento para calificar para la Tasa Dorada:

- (i) Cuando el Vendedor de Entradas alcance un porcentaje de ventas adicionales igual o superior a la mediana del porcentaje de ventas adicionales de todos los Vendedores de Entradas calificados (consulte los puntos que figuran más abajo) durante un mes, el Vendedor de Entradas comenzará a recibir la Tasa Dorada (\$3.00 por hora) además de la Tasa de Remuneración Adicional de Taquilla (\$2.00 por hora).
- (ii) Si el porcentaje de ventas adicionales del Vendedor de Entradas cae por debajo de la media del mes, el Vendedor de Entradas perderá su Tasa Dorada y tendrá que volver a calificar para ella.
- (iii) El Vendedor de Entradas debe haber cumplido los criterios mínimos para ser considerado en el grupo de la media anterior.
- (iv) Todos los cambios en la tasa de pago se reflejarán en el siguiente período de pago después de la cuarta (4ta.) semana del mes.

Los Vendedores de Entradas que hayan calificado para la Tasa Dorada pueden ser programados en base a los mismos estándares de desempeño que la Tasa Dorada.

(h) Puntos de variación:

- (i) Cualquier Vendedor de Entradas que haya alcanzado siete (7) puntos de variación o más no puede calificar para la Tasa Dorada.
- (ii) Cualquier Vendedor de Entradas que haya alcanzado catorce (14) puntos de variación o más será eliminado como Vendedor de Entradas y reasignado a otro puesto en el área de servicio al cliente. El empleado puede volver a solicitar un puesto de Vendedor de Entradas después de seis (6) meses. Si es aceptado como Vendedor de Entradas, se eliminarán seis (6) puntos de variación de su total anterior.
- (iii) El Empleador podrá continuar instituyendo programas de incentivos, a su discreción, y podrá cambiar, alterar o eliminar cualquiera programa de este tipo a su discreción; sin embargo, cualquier programa de incentivos que el Empleador pueda instituir deberá estar abierto a todos los Vendedores de Entradas cubiertos por esta disposición (Taquillas, Estaciones CAS, inalámbricos).

ARTÍCULO 61 ASISTENCIA

Dependemos de que nuestros empleados conozcan su horario de trabajo y estén en su lugar de trabajo listos para trabajar a la hora programada. La mala asistencia perjudica el servicio al cliente y crea dificultades para los compañeros de trabajo. Todos los empleados deben esperar que se apliquen estrictamente las siguientes pautas de asistencia.

I. AUSENCIAS

Los empleados que sepan que van a ausentarse por cualquier motivo deben notificarlo al Empleador dos (2) horas antes de su turno programado, a excepción de circunstancias que impidan la notificación a tiempo (*por ejemplo*, emergencia médica, accidente automovilístico, etc.). Los empleados pueden ausentarse del trabajo según lo establecido en el Artículo 28(b) Permiso por Enfermedad.

- (a) **Ausencias injustificadas:** Si un empleado se ausenta del trabajo por un motivo distinto al uso del Permiso por Enfermedad remunerado, u otros permisos aprobados previstos en el presente Acuerdo o por ley, dicha ausencia se considerará una "ausencia injustificada" y, en ese caso, el empleado podrá ser sometido a un procedimiento disciplinario.
- (b) **Ausencia laboral sin notificación previa:** Una "Ausencia laboral sin notificación previa" (NC/NS, en inglés) se define como un empleado que no llama ni se presenta a trabajar y se considerará una ausencia injustificada, y en ese caso, el empleado puede ser sometido en un procedimiento disciplinario.
- (c) Una ausencia no se considera "injustificada" si la gerencia la ha aprobado previamente, si un empleado está utilizando la FMLA o si se trata de otro tipo de permisos previstos en el CBA o protegidos por una ley estatal o federal. Por ejemplo, los Empleados ausentes debido a un permiso de ausencia aprobado, incluyendo el permiso de ausencia cubierto por La Ley de Derechos Familiares de California, La Ley de Permiso Médico Familiar, y/o Permiso por Discapacidad por Embarazo,

la Ley de Lugares de Trabajo Saludables, Familias Saludables de 2014, permiso por funeral, obligación militar, servicio de jurado, visita a la escuela del niño, y enfermedad/lesión incurrida en el trabajo no estarán sujetos a medidas disciplinarias, siempre que se cumplan los procedimientos del Empleador para tomarse dicho tiempo libre.

(d) **Acumulación de puntos de asistencia:**

	Ausencias	Puntos
(i)	El Empleado está ausente y utiliza el Permiso por Enfermedad disponible, de conformidad con el Artículo 28, para cubrir toda la ausencia y notifica al Empleador de la ausencia al menos dos (2) horas antes del inicio del turno.	0
(ii)	El Empleado está ausente y utiliza el Permiso por Enfermedad disponible, de conformidad con el Artículo 28, para cubrir la ausencia completa, no notifica al Empleador de la ausencia al menos dos (2) horas antes del inicio del turno y no proporciona una explicación verificable porque no llamo a tiempo.	1
(iii)	El Empleado está ausente y no utiliza el Permiso por Enfermedad disponible o no tiene Permiso por Enfermedad disponible para cubrir toda la ausencia y notifica al Empleador de la ausencia al menos dos (2) horas antes del inicio del turno.	1
(iv)	El Empleado está ausente y no utiliza el Permiso por Enfermedad disponible o no tiene Permiso por Enfermedad disponible para cubrir toda la ausencia, no notifica al Empleador de la ausencia al menos dos (2) horas antes del inicio del turno y no proporciona una explicación verificable porque no llamo a tiempo. ¹⁵	2
(v)	El empleado está en situación de ausencia laboral sin notificación previa	8

II. RETRASOS

Se espera que los empleados estén en el trabajo listos para trabajar al comienzo de su turno programado. Los empleados que saben que llegarán tarde deben hacer esfuerzos razonables para notificar a su departamento antes de su hora de entrada. El aviso previo no excusa la tardanza y la falta de dichos esfuerzos razonables puede resultar en medidas disciplinarias progresivas.

- (a) **Retrasos injustificados:** A excepción de los casos descritos más abajo, si un empleado llega tarde al trabajo, se considerará una "llegada tarde injustificada" y, en ese caso, el empleado podrá ser sometido a un procedimiento disciplinario.
- (b) En caso de fallas en el transporte público, cierres de carreteras, desastres naturales o accidentes de tráfico que hayan causado un retraso extraordinario, el Empleado será responsable de comunicárselo al Empleador y de proporcionar la verificación correspondiente, y en ese caso, el retraso no se considerará "injustificado".
- (c) **Pago por retraso:** A los empleados que lleguen tarde al trabajo se les pagará por el tiempo trabajado.
- (d) **Cambio de turno o cancelación:** Si un Empleado no se ha presentado al trabajo dentro de los 30 minutos posteriores al inicio de su turno, el Empleador tendrá la discreción de reemplazar o cancelar el turno en ese momento; sin embargo, si un empleado llama antes de que transcurran los 30 minutos e indica que no llegará más de una hora tarde a partir de la hora de la llamada original, el Empleador mantendrá el turno hasta una hora después del inicio de la hora de la llamada original. En cualquier caso, el retraso se considerará "injustificado", a excepción de que el Empleador justifique el retraso a su discreción y en función de las circunstancias.

¹⁵ Presentarse al trabajo estando enfermo e ir a Servicios de Salud no excluye la aplicabilidad de los puntos establecidos en esta sección.

(e) **Acumulación de puntos de asistencia:**

	Retrasos	Puntos
(i)	Retraso de menos de seis (6) minutos (no más de 5 minutos y 59 segundos).	0
(ii)	El empleado llega tarde y se presenta a trabajar entre seis (6) y treinta (30) minutos después de la hora de inicio programada del turno.	1
(iii)	El empleado llega tarde y se presenta a trabajar entre 30 minutos y 1 hora después de la hora de inicio programada del turno.	2
(iv)	El empleado llega tarde y se presenta a trabajar entre 1 hora y 2 horas después de la hora de inicio programada del turno.	3
(v)	El empleado llega tarde y se presenta a trabajar más de 2 horas después de la hora de inicio y notificó a la Compañía que iba a venir a trabajar.	4
(vi)	El empleado llega más de 2 horas tarde y no notificó a la Compañía que iba a venir a trabajar, será tratado como una NC/NS.	8

III. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PROGRESIVO PARA AUSENCIAS Y RETRASOS INJUSTIFICADOS

(a) PROGRAMA DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS:

(i)	Advertencia de asistencia 1	4 puntos
(ii)	Advertencia de asistencia 2	8 puntos
(iii)	Advertencia de asistencia final	12 puntos
(iv)	Rescisión laboral	16 puntos

No obstante cualquier disposición en contrario en el Artículo 14, por incumplimiento(s) de la Política de Asistencia conforme el presente Artículo 61, el Empleador convocará una reunión disciplinaria para una Rescisión Laboral y también convocará una reunión disciplinaria para imponer al menos un nivel de medida disciplinaria antes de la Rescisión Laboral (una reunión para cualquier nivel de medida disciplinaria antes de la rescisión laboral será suficiente para cumplir con este requisito).

(b) OTRAS DISPOSICIONES

- (i) Se restará 1 punto del total de puntos si el empleado no acumula ningún punto hasta la fecha correspondiente del mes siguiente, o si no hay fecha correspondiente, entonces 30 días después de la fecha de inicio, y ha trabajado al menos 4 turnos durante el mes.
- (ii) Los empleados que proporcionen información verificable de que no pudieron cumplir con los procedimientos de notificación al departamento no estarán sujetos a medidas disciplinarias.
- (iii) Los empleados ausentes debido a un permiso de ausencia aprobado, permiso por funeral, obligación militar, servicio de jurado, visita a la escuela del niño, enfermedad/lesión incurrida en el trabajo no estarán sujetos a medidas disciplinarias, o cualquier otro permiso de ausencia legalmente protegido, al cumplir con los procedimientos del Empleador para tomarse ese tiempo libre.
- (iv) Dos veces cada doce (12) meses, se permitirá a cada empleado acumular cinco (5) días de ausencia por enfermedad como una sola ausencia, siempre que la necesidad de la ausencia esté verificada por un certificado médico.
- (v) Un empleado que cambie su turno de acuerdo con la política del Empleador sobre la sustitución de turnos no recibirá ningún punto.
- (vi) Los empleados en período de prueba que acumulen ocho (8) puntos suspenderán su período de prueba y, por lo tanto, serán despedidos, salvo que existan circunstancias atenuantes. En caso de que un empleado en período de prueba que haya acumulado 8 puntos no sea despedido, el Empleador notificará al Sindicato las circunstancias atenuantes. Nada de lo aquí dispuesto afectará al estatus de prueba del empleado conforme al Artículo 19 ni al trato que el Empleador dé a los empleados en período de prueba de acuerdo con el Artículo 19.

- (vii) Se podrán hacer excepciones en la aplicación de esta Política de Asistencia y sus Directrices caso por caso, siempre que dichas excepciones no sean arbitrarias, caprichosas ni el resultado de favoritismos.

(c) Reconocimiento por buena asistencia: El Empleador reconoce el beneficio de crear incentivos positivos para la asistencia perfecta y continuará trabajando para desarrollar programas para tales incentivos.

ARTÍCULO 62 ENTRENAMIENTO CRUZADO

Las Partes acuerdan instituir un proceso de entrenamiento cruzado en el Departamento de Entretenimiento mediante el cual, con el tiempo, los empleados capacitados en múltiples funciones en las listas de Control de Espectáculos y Asistente de Producción podrán utilizar su antigüedad en ambas posiciones. El proceso acordado es el siguiente:

1. El Empleador se compromete a ofrecer entrenamiento cruzado a los empleados que reúnan los requisitos para ser Control de Espectáculos y Asistente de Producción antes de contratar a nuevos empleados para esas posiciones. Para ser elegibles para el entrenamiento cruzado, el empleado debe cumplir todos los criterios siguientes:
 - a. Debe haber mantenido disponibilidad abierta durante los 3 meses anteriores (a excepción de que la gerencia pueda acomodarlo)
 - b. Debe tener buena reputación
 - c. Debe estar cumpliendo con las expectativas en su puesto actual
 - d. No haber acumulado más de 7 puntos de asistencia en cualquier momento dentro de los últimos 6 meses
 - e. No haber recibido más de una Advertencia Escrita Final por infracciones de asistencia o Advertencia Escrita por infracciones no relacionadas a la asistencia en los últimos 12 meses.
2. Los empleados que cumplan los criterios de elegibilidad serán entrevistados en función de criterios laborales específicos.
3. A los empleados que cumplan los criterios y superen la entrevista se les ofrecerá entrenamiento cruzado por orden de antigüedad, salvo que, a la hora de seleccionar entre los empleados elegibles para el entrenamiento cruzado, se les dará preferencia a los empleados que sean programados menos de 5 días a la semana.
4. Durante el entrenamiento cruzado, el empleado recibirá la tasa de pago inicial correspondiente al puesto. Al finalizar el entrenamiento, el empleado volverá a su tasa de pago regular.
5. Los empleados que aprueben el entrenamiento serán tomados en consideración como empleados en período de prueba en el puesto de entrenamiento cruzado durante las primeras 340 horas en dicho puesto.
6. Para permanecer en la lista de entrenamiento cruzado, el empleado en el entrenamiento cruzado debe tener disponibilidad abierta durante al menos los 6 meses posteriores al entrenamiento (a excepción de que la gerencia pueda ajustar la disponibilidad restringida). Si el empleado no cumple este requisito, será eliminado de la lista de entrenamiento cruzado y quedará inelegible para futuros entrenamientos cruzados durante un período de 18 meses.
7. El empleado no puede rechazar turnos de entrenamiento cruzado por otro turno.
8. Programación del trabajo y antigüedad en el puesto:

Los empleados tendrán plena antigüedad en todas las listas para las que tengan entrenamiento cruzado y serán programados en consecuencia (por estatus primero).

Las Partes acuerdan combinar las listas de Control de Espectáculos y Asistente de Producción como se establece anteriormente.

Las Partes acordaron además utilizar el Comité de Trabajo y Administración para identificar oportunidades de entrenamiento cruzado, trabajar en el desarrollo de posibles procesos para dicho entrenamiento cruzado, revisar el proceso de entrenamiento cruzado descrito anteriormente y analizar cuestiones relacionadas con el entrenamiento cruzado para los líderes.

Identificador del sobre de Docusign: 4C072B70-5CFC-478C-BBDB-6181D3C84FBD

ARTÍCULO 63 DOBLE CLASIFICACIÓN

El Sindicato y el Empleador acuerdan que los empleados cubiertos por el presente Acuerdo también pueden ocupar otros puestos con el Empleador, que están sujetos a diferentes convenios colectivos con diferentes representantes de negociación (es decir, sindicatos) sujetos a los términos y condiciones establecidos en la Carta Adjunta de Clasificación Dual ejecutada en 2009 y actualizada en 2011 por el Empleador y IATSE Local B-192, AGVA, LiUNA Local 724 e IBEW Local 40.

ARTÍCULO 64 REEMBOLSO DE MATRÍCULA

Los empleados de la unidad de negociación colectiva son elegibles para participar en el programa de reembolso de matrícula de la Compañía disponible para otros empleados de USH representados por un sindicato de USH, sujeto a los requisitos y criterios del programa según lo determine la Compañía.

ARTÍCULO 65 CLÁUSULA DE INTEGRIDAD DEL ACUERDO

Este Acuerdo constituye la totalidad del convenio por escrito y excluye todos los asuntos de futuras negociaciones durante la vigencia del presente Acuerdo, ya se hayan mencionado anteriormente o no, y salvo que se disponga específicamente lo contrario en el presente documento. Además, este Acuerdo no será enmendado, cambiado, alterado o calificado excepto mediante un instrumento escrito debidamente firmado por las partes signatarias del presente. Esta disposición no afectará, sin embargo, la existencia o inexistencia de prácticas pasadas entre las Partes, ni a la aplicabilidad o no aplicabilidad de la doctrina arbitral relativa a dichas prácticas pasadas.

ARTÍCULO 66 NEGOCIACIONES

Durante las negociaciones del Acuerdo 2023-2026, ambas Partes hicieron propuestas que posteriormente fueron retiradas. Las Partes acuerdan que ni la formulación de una propuesta ni su posterior retirada se considerarán una renuncia o una modificación de la posición de una de las partes sobre el tema, y ambas Partes tendrán derecho a mantener sus respectivas posiciones sobre los temas. Se adjuntan al mismo todas las cartas complementarias que continúan con el presente Acuerdo. Cualquier otra carta complementaria queda, por la presente, expirada.

EN FE DE LO CUAL, las partes del presente Acuerdo, estando plenamente autorizadas y calificadas como representantes de Universal City Studios LLC, que opera bajo el nombre de Universal Studios Hollywood, y del Sindicato de Empleados del Área de Entretenimiento, Local B-192, I.A.T.S.E., estampan sus firmas en las fechas que se encuentran reflejadas más abajo.

ACORDADO POR PARTE DEL EMPLEADOR

Firmado electrónicamente por:

[FIRMA]

854C1F4E93F8453...

Melissa Vantrease
Vicepresidenta Senior, Laboral y Empleo
En nombre de Universal Studios Hollywood

27 DE DICIEMBRE DE 2024

Fecha

ACORDADO POR PARTE DEL SINDICATO

Firmado electrónicamente por:

[FIRMA]

29C440FF23C5452...

Nicole Miller
Presidenta, Local B-192, I.A.T.S.E.

27 de diciembre de 2024

Fecha

Firmado electrónicamente por:

[FIRMA]

F306099C2A4442E...

Kevin King
Representante Sindical, Local B-192,
I.A.T.S.E.

26 de diciembre de 2024

Fecha

PROGRAMA A - ACUMULACIÓN DE VACACIONES

Cuando se acumulan vacaciones, los empleados continúan acumulando vacaciones de forma normal hasta que se alcanzan los límites máximos establecidos más abajo.

	Acumulación Anual	Acumulación máxima
Tiempo completo regular con 1-4 años	10 días	20 días
Tiempo completo regular con 5-14 años	15 días	30 días
Tiempo completo regular con más de 15 años	20 días	40 días
Tiempo parcial regular con 1-4 años	4% de las remuneraciones por hora regular	20 días
Tiempo parcial regular con 5-9 años	6% de las remuneraciones por hora regular	30 días
Tiempo parcial regular con 10 años	8% de las remuneraciones por hora regular	30 días
Tiempo parcial regular con más de 11 años	6% de las remuneraciones por hora regular	30 días

Si un Empleado Regular a Tiempo Completo se encuentra con permiso de ausencia durante el año, el tiempo de ausencia puede prorratearse de conformidad con el Artículo 30(c). La fórmula de prorrateo es la siguiente: tome el número de días que el empleado no estuvo con permiso durante el año (sujeto a las limitaciones del Artículo 30(c)), divídalo por 365 días, multiplique el porcentaje y redondee hacia abajo o hacia arriba dependiendo de si está por encima o por debajo de 0.5. Ejemplo: John Smith tiene 6 años de servicio continuo. Está en un permiso de ausencia profesional por un total de 89 días. $365 - 89 = 276$, dividido por 365 = 0.7561. Multiplique este número por 15 días (su acumulación anual) para un total de 11 días.

Cálculo de Tiempo Parcial Regular:

El número de días de vacaciones se calcula multiplicando las horas anuales trabajadas por el porcentaje correspondiente y dividiendo ese número por 8. Ejemplo: Jane Smith lleva tres años de servicio ininterrumpido. Ha trabajado 680 horas en el año. $680 * 4\% = 27.2$. 27.2 dividido por 8 = 3.4 días redondeados a 3 días de vacaciones.

Identificador del sobre de DocuSign: 4C072B70-5CFC-478C-BBDB-6181D3C84FBD

CARTA ADICIONAL REFERENTE A: ENTRETENAMIENTO SOBRE DETECCIÓN DE FALSIFICACIONES

Según lo acordado originalmente en las negociaciones de 2014, el Empleador proporcionará a los empleados que manejan efectivo las herramientas, instrucciones y/o directrices relativas a la detección de falsificaciones, anualmente, que podrán ser o no presenciales, según el Empleador lo considere oportuno.

ACEPTADO Y ACORDADO POR:

Firmado electrónicamente por:	
[FIRMA]	27 de diciembre de 2024
854C1F4E93F8453...	
<hr/>	
Melissa Vantrease	Fecha
Vicepresidenta Senior, Laboral y Empleo	
Universal Studios Hollywood	

Firmado electrónicamente por:	
[FIRMA]	26 de diciembre de 2024
F306099C2A4442E...	
<hr/>	
Kevin King	Fecha
Representante Sindical	
Local B-192, IATSE	

Identificador del sobre de DocuSign: 4C072B70-5CFC-478C-BBDB-6181D3C84FBD

CARTA ADICIONAL REFERENTE A: PAGO POR TRABAJAR EL DIA DE ACCIÓN DE GRACIAS O EL DIA DE NAVIDAD CUANDO EL PARQUE ESTÁ CERRADO

Según lo acordado originalmente durante las negociaciones de 2014, las Partes reconocieron que el Parque Temático ya no permanece cerrado el Día de Acción de Gracias o el Día de Navidad y no tiene la intención de permanecer cerrado en esos días en el futuro. En caso de que esto cambie y el Parque Temático esté cerrado el Día de Acción de Gracias y/o el Día de Navidad, cualquier empleado cubierto por el presente que deba trabajar y trabaje el Día de Acción de Gracias y/o el Día de Navidad cuando el Parque Temático permanezca cerrado recibirá el triple (3x) de su salario por dicho trabajo.

ACEPTADO Y ACORDADO POR:

Firmado electrónicamente por:

[FIRMA]

854C1F4E93F8453...

27 de diciembre de 2024

Melissa Vantrease
Vicepresidenta Senior, Laboral y Empleo
Universal Studios Hollywood

Firmado electrónicamente por:

[FIRMA]

F306099C2A4442E...

26 de diciembre de 2024

Kevin King
Representante Sindical
Local B-192, IATSE

Identificador del sobre de Docusign: 4C072B70-5CFC-478C-BBDB-6181D3C84FBD

CARTA ADICIONAL REFERENTE A: ENCARGADO DE ATENCIÓN AL CLIENTE

Según lo acordado el 18 de enero de 2017, Universal Studios Hollywood ("Empleador") e IATSE, Local B192 ("Sindicato"), denominados colectivamente "las Partes", acuerdan que Plan Your Day (Planifique Su Día) se eliminará del Departamento de Encargados de Atención al Cliente y se trasladará al Departamento de Embajadores de Atención al Cliente.

Las Partes acuerdan que el personal del Centro de Llamadas y del Mostrador de Enfrente se contratará a través de listas separadas de antigüedad. El personal de Objetos Perdidos se contratará a través de la lista de antigüedad del Mostrador de Enfrente. El personal de la Sala VIP de American Express se contratará a través de la lista de antigüedad del Mostrador de Enfrente. Las personas que figuren en la lista de antigüedad del Centro de Llamadas o en la lista de antigüedad del Mostrador de Enfrente tendrán derecho a permanecer en dicha lista. Se ofrecerá entrenamiento cruzado a los empleados de cualquiera de las listas, siempre que haya turnos disponibles. El Empleador hará todo lo posible para garantizar que los empleados que reciban entrenamiento cruzado en el departamento de Encargados de Atención al Cliente tengan prioridad en la programación de turnos cuando haya turnos disponibles.

Las Partes acuerdan que todos los empleados de Encargados de Atención al Cliente estarán sujetos a estándares de rendimiento más exigentes, específicamente descritos en el entrenamiento proporcionada por el Empleador y acordada por el Sindicato. Las Partes acuerdan además que los empleados de Mostrador de Enfrente estarán sujetos a revisiones diarias de rendimiento administradas por los Líderes del Mostrador de Enfrente. Estos estándares de rendimiento y revisiones diarias de rendimiento no alterarán en ningún modo alguno el procedimiento disciplinario descrito en el acuerdo de negociación colectiva de las Partes.

ACEPTADO Y ACORDADO POR:

Firmado electrónicamente por:

[FIRMA]

27 de diciembre de 2024

854C1F4E93F8453...

Melissa Vantrease
Vicepresidenta Senior, Laboral y Empleo
Universal Studios Hollywood

Firmado electrónicamente por:

[FIRMA]

26 de diciembre de 2024

F306099C2A4442E...

Kevin King
Representante Sindical
Local B-192, IATSE

Identificador del sobre de DocuSign: 4C072B70-5CFC-478C-BBDB-6181D3C84FBD

CARTA ADICIONAL REFERENTE A: THREE BROOMSTICKS™

Como se acordó el 18 de noviembre de 2015, Universal Studios Hollywood (USH) está a punto de inaugurar el Mundo Mágico de Harry Potter, en el que los miembros de B192 crecerán junto con USH en esta nueva y emocionante aventura. Como parte de este nuevo concepto, vamos a poner en marcha un nuevo restaurante y bar llamado Three Broomsticks. Es un local de estilo diferente al que tenemos actualmente en USH. Tenemos la intención de que nuestros empleados sirvan la comida a los clientes, además de contar con un vestuario especial para este local.

Reconocemos que en otros locales de comida en USH, los miembros de B192 limpian rutinariamente los locales de comida, incluyendo barriendo, recogiendo la basura y limpiando las mesas, entre otras tareas en la parte trasera y fuera de los locales de comida.

Sin embargo, en Three Broomsticks™ no sería práctico ni eficiente que los miembros de B192 realizaran parte del trabajo dentro del local y requeriría que USH contratara/utilizara más trabajadores de los necesarios para realizar el trabajo. En consecuencia, el propósito de esta carta es confirmar que el B192 y USH han acordado que se hará una excepción para Three Broomsticks™ para permitir que USH utilice trabajadores de la alimentación representados por otro sindicato para realizar tareas dentro del local, como limpiar las mesas, barrer y retirar la basura. Los miembros del B192 seguirán lavando las bandejas en la parte trasera, compostando y realizando tareas regulares fuera del local.

Por favor, firme en el lugar indicado más abajo para confirmar que el Sindicato está de acuerdo con estos términos.

ACEPTADO Y ACORDADO POR:

Firmado electrónicamente por:

[FIRMA]

27 de diciembre de 2024

854C1F4E93F8453...

Melissa Vantrease
Vicepresidenta Senior, Laboral y Empleo
Universal Studios Hollywood

Firmado electrónicamente por:

[FIRMA]

26 de diciembre de 2024

F306099C2A4442E...

Kevin King
Representante Sindical
Local B-192, IATSE

Identificador del sobre de Docusign: 4C072B70-5CFC-478C-BBDB-6181D3C84FBD

CARTA ADICIONAL REFERENTE A: LOCAL DE RESTAURANTE DE NINTENDO

Como se acordó en 2019, Universal Studios Hollywood está en proceso de expansión a una nueva zona con Nintendo como nueva área temática. Los miembros de I.A.T.S.E. Local B192 (B192) seguirán creciendo junto con USH en esta nueva y emocionante aventura.

Junto con Nintendo, gestionaremos un local de estilo similar al que hemos utilizado en Three Broomsticks™. En este local, nuestros empleados sirven la comida a los invitados en sus mesas, además de contar con un vestuario especializado.

Reconocemos que en algunos otros locales de comida en USH, los miembros de B192 limpian los locales de comida, incluyendo barriendo, recogiendo la basura y limpiando las mesas, entre otras tareas en la parte trasera y fuera de los locales de comida. Sin embargo, como en Three Broomsticks™ y ahora en Nintendo, no será práctico ni eficiente que los miembros de B192 realicen parte del trabajo dentro del local. Para ello, sería necesario que USH contratara y/o utilizara, limitara la producción o retuviera personal excedente para crear puestos de trabajo innecesarios que no son necesarios para realizar el trabajo.

En consecuencia, el propósito de esta carta es confirmar que B192 y USH han acordado, sin que sirva de precedente, hacer una excepción para el restaurante temático de Nintendo a fin de permitir que USH utilice a trabajadores de la alimentación representados por otro sindicato para realizar tareas dentro del local, como limpiar las mesas, barrer y retirar la basura.

ACEPTADO Y ACORDADO POR:

Firmado electrónicamente por:

[FIRMA]

854C1F4E93F8453...

27 de diciembre de 2024

Melissa Vantrease

Fecha

Vicepresidenta Senior, Laboral y Empleo
Universal Studios Hollywood

Firmado electrónicamente por:

[FIRMA]

F306099C2A4442E...

26 de diciembre de 2024

Kevin King

Fecha

Representante Sindical
Local B-192, IATSE

Identificador del sobre de DocuSign: 4C072B70-5CFC-478C-BBDB-6181D3C84FBD

CARTA ADICIONAL REFERENTE A: Primas Del Seguro de Salud -- enero de 2023 - enero de 2026.

El propósito de esta carta es confirmar el acuerdo alcanzado entre Universal Studios Hollywood ("USH") e IATSE B192 ("El Sindicato") con respecto a las primas del seguro de salud durante la vigencia del Acuerdo de Negociación Colectiva 2023-2026 ("Acuerdo") como se describe más abajo:

Desde el 1 de enero de 2019, el Empleador ha estado proporcionando 90% de la prima del seguro de salud para los empleados elegibles y sus dependientes (incluyendo atención odontológica y visual). Durante las negociaciones del acuerdo 2023-2026, el Empleador acordó continuar proporcionando 90% de la prima del seguro de salud para los empleados elegibles y sus dependientes (incluyendo atención odontológica y visual) durante la vigencia del acuerdo 2023-2026.

Nada de lo dispuesto en esta carta complementaria sustituirá o modificará ninguna otra disposición del Artículo 34. El Empleador conserva su posición contractual de proporcionar lo dispuesto en el Artículo 34(a):

ARTÍCULO 34 SEGURO MÉDICO/ODONTOLÓGICO/VISUAL/DE VIDA

"(a) Los Seguros Médico, Odontológico, Visual y de Vida están disponibles a través de Universal Studios Hollywood para empleados de tiempo completo regulares y empleados de tiempo parcial regulares que cumplan con los criterios de elegibilidad establecidos más abajo en el subpárrafo (b). Esta es una opción del empleado. El Empleador pagará aproximadamente el sesenta por ciento (60%) de la remuneración adicional para el seguro mencionado anteriormente y el empleado pagará el cuarenta por ciento (40%)".

Las Partes acuerdan que este pago de remuneración adicional es una excepción al Artículo 34, parte (a) solo a los efectos del presente Acuerdo, y dicha carta complementaria expirará el 31 de enero de 2026 con la rescisión del Acuerdo USH/IATSE B192 2023-2026.

ACEPTADO Y ACORDADO POR:

Firmado electrónicamente por:

[FIRMA] 27 de diciembre de 2024
854C1F4E93F8453...

Melissa Vantrease Fecha
Vicepresidenta Senior, Laboral y Empleo
Universal Studios Hollywood

Firmado electrónicamente por:

[FIRMA] 26 de diciembre de 2024
F306099C2A4442E...

Kevin King Fecha
Representante Sindical
Local B-192, IATSE

CARTA ADICIONAL REFERENTE A: Moción Sobre el Salario Mínimo en Hoteles y Parques Temáticos del Condado de Los Ángeles

En relación con las negociaciones para el convenio colectivo 2023-2026, Universal Studios Hollywood ("USH" o "la Compañía") e IATSE Local B-192 ("B-192" o "el Sindicato") acuerdan por la presente que si la Junta de Supervisores del Condado de Los Ángeles aprueba una moción, ordenanza o ley para aumentar el salario mínimo específicamente para los trabajadores de hoteles y parques de atracciones en las áreas no incorporadas del condado de Los Ángeles (en adelante, "Salario mínimo de los parques temáticos del condado de Los Ángeles") y, si, como resultado, la tasa de más de 1000 horas para los puestos de Clase A en el presente Acuerdo se incrementa en consecuencia, siempre y cuando la Compañía acuerde con otro sindicato aumentar algunas o todas las tasas salariales para las clasificaciones de puestos de trabajo unitarios que actualmente se pagan por encima del salario mínimo para hacer frente al impacto del Salario Mínimo de los Parques Temáticos del Condado de Los Ángeles, y dicho acuerdo se alcance como parte de un acuerdo de negociación colectiva sucesor que se ratifique antes de la aprobación de dicha ley de Salario Mínimo de los Parques Temáticos del Condado de Los Ángeles, la Compañía, a su elección, aceptará una de las cuatro opciones que se exponen más abajo.

Opción 1: Aplicar la "Diferencia de Salario Mínimo" (según la Tabla de Salarios del Artículo 50 del acuerdo de negociación colectiva 2023-2026) a los puestos que no sean de Clase A;

Opción 2: Acceda a una reapertura de 3 meses durante los cuales B-192 se limita únicamente a una propuesta para aplicar hasta la "Diferencia de Salario Mínimo" (según la Tabla de Salarios del Artículo 50 del acuerdo de negociación colectiva 2023-2026) para los puestos que no sean de Clase A y la Compañía no está limitada por tema o alcance con respecto a cualquier propuesta que pueda elegir hacer, durante la reapertura de 3 meses, las partes tienen todos los derechos respectivos bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales en relación con una reapertura de contrato, incluyendo el derecho de huelga de B-192. Si la Compañía elige esta opción, B-192 puede optar por no reabrir el contrato, en cuyo caso se considerará que la Compañía ha cumplido con su obligación en virtud de esta carta complementaria;

Opción 3: Aceptar un Arbitraje de Oferta Final basado en intereses (también conocido como "arbitraje tipo béisbol") en el que el Sindicato no puede solicitar más que la "Diferencia de Salario Mínimo" (según la Tabla de Salarios del Artículo 50 del acuerdo de negociación colectiva 2023-2026) para los puestos que no sean de Clase A; O

Opción 4: Aceptar un arbitraje basado en intereses durante la cual el Sindicato no podrá solicitar más que la "Diferencia de Salario Mínimo" (según la Tabla de Salarios del Artículo 50 del convenio colectivo 2023-2026) para los puestos que no sean de Clase A.

En caso de que la Junta de Supervisores del Condado de Los Ángeles apruebe dicha Moción, Ordenanza o Ley, pero no se cumplan las otras condiciones previas para la selección de una de las opciones anteriores (es decir, la Compañía no llega a un acuerdo con otro sindicato como se establece anteriormente), o si la Compañía elige la Opción 2 anterior y B-192 elige no reabrir el contrato, la Compañía acuerda por la presente que, previa solicitud por escrito de B-192, la Compañía negociará con B-192 sobre los efectos del Salario Mínimo de los Parques Temáticos del Condado de Los Ángeles en los puestos que no sean de Clase A.

Esta carta complementaria expirará con la Fecha de vencimiento del convenio colectivo (final del día 1/31/2026), tras lo cual no tendrá vigencia ni efecto alguno.

ACEPTADO Y ACORDADO POR:

Firmado electrónicamente por:

[FIRMA]

854C1F4E93F8453...

27 de diciembre de 2024

Melissa Vantrease

Fecha

Vicepresidenta Senior, Laboral y Empleo
Universal Studios Hollywood

Firmado electrónicamente por:

[FIRMA]

F306099C2A4442E...

26 de diciembre de 2024

Kevin King

Fecha

Representante Sindical
Local B-192, IATSE

CARTA ADICIONAL REFERENTE A: Criterios del Personal del Equipo Principal VIP

En relación con las negociaciones para el convenio colectivo 2023-2026, Universal Studios Hollywood ("USH" o "la Compañía") e IATSE Local B-192 ("B-192" o "el Sindicato") acuerdan por la presente los siguientes criterios y términos y condiciones aplicables al estatus del Equipo "Principal" V.I.P. El presente Acuerdo expirará al término del convenio colectivo 2023-2026 (que finaliza el 1/31/2026).

Elegibilidad para el Equipo Principal VIP: Para ser considerado para el Equipo Principal, es necesario que un Guía del Tour por los Estudios en la lista VIP cumpla con los criterios más abajo y solicite que su nombre sea agregado a la lista para ser considerado, y su nombre permanecerá en la lista hasta el momento en que el Guía del Tour por los Estudios elimine su nombre de la lista, ya no esté en la lista VIP o sea seleccionado para el Equipo Principal.

Criterios para unirse al Equipo Principal VIP:

- (1) Mínimo de dieciocho (18) meses como Guía VIP (los dieciocho meses se calcularán a partir de los meses de revisión de la lista de septiembre y marzo de cada año)
- (2) No más de (5) puntos de asistencia en los seis (6) meses anteriores a la fecha de revisión de la lista correspondiente.
- (3) Debe haber estado disponible al menos (4) turnos por semana en el período de temporada alta anterior a la fecha de revisión de la lista.
- (4) Siempre que se cumplan estos tres (3) primeros criterios, se llevará a cabo una evaluación del rendimiento VIP y se deberá obtener una puntuación equivalente a "Fuerte" o superior.

La gerencia seleccionará a los empleados, de entre aquellos que cumplan todos los criterios anteriores, a su entera discreción, que no será arbitraria o caprichosa.

Requisitos para mantener el estatus de miembro del Equipo Principal VIP:

- (1) Una vez seleccionados para el Equipo Principal VIP, los miembros del Equipo Principal VIP permanecerán en el Equipo Principal VIP siempre que sigan cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente.
- (2) Un miembro del Equipo Principal VIP que acumule más de cinco (5) puntos de asistencia, reciba una advertencia por escrito o superior, o reciba una evaluación de rendimiento más abajo de una calificación considerada "fuerte" estará sujeto a ser removido inmediatamente del Equipo Principal VIP.
- (3) Debe proporcionar un promedio de cuatro (4) días de disponibilidad por semana durante las Temporadas Altas designadas, que se determinarán en la revisión de la lista en los meses de septiembre y marzo.
- (4) Debe trabajar un promedio de cuatro (4) días por semana durante las Temporadas Altas designadas, siempre que el trabajo esté disponible, lo cual se determinará en la revisión de la lista en los meses de septiembre y marzo. Las vacaciones pagadas y los Permisos por Enfermedad contarán como un turno trabajado.

Programación:

- (1) Los Miembros del Equipo Principal VIP tendrán prioridad en la programación sobre los Guías del Tour por los Estudios que no sean del Equipo Principal durante las temporadas no altas.
- (2) Los Miembros del Equipo Principal VIP suelen ser programados de acuerdo a la antigüedad en la unidad de negociación. Se pueden hacer excepciones para solicitudes especiales o habilidades y capacidades específicas requeridas para el evento.
- (3) Los turnos de última hora (es decir, turnos dentro de las 24 horas) pueden ser cubiertos por un Guía del Tour por los Estudios en la lista VIP que no sea parte del Equipo Principal.
- (4) Los Miembros del Equipo Principal VIP serán elegibles para los siguientes puestos:
 - (a) Entrenadores y mentores VIP
 - (b) Solicitudes/tours de famosos y dignatarios
 - (c) Visitas/tours ejecutivos
 - (d) Solicitudes de Relaciones Públicas/Medios y Solicitudes para Apariciones en Cámara
 - (e) Solicitudes internas para Rodajes de Películas

Identificador del sobre de DocuSign: 4C072B70-5CFC-478C-BBDB-6181D3C84FBD

Compensación:

- (1) Los aumentos basados en el rendimiento según el Artículo 50 se basarán en la Evaluación de Guía VIP, en lugar de la Evaluación de Guía del Tour por los Estudios.
- (2) Los Miembros del Equipo Principal VIP son elegibles para recibir una bonificación anual basado en el rendimiento según lo determine la Gerencia.
- (3) A los Miembros del Equipo Principal VIP se les pagará su tarifa VIP por sus vacaciones. El Permiso por Enfermedad, el servicio de jurado y el pago por duelo se basarán en el turno programado.

ACEPTADO Y ACORDADO POR:

Firmado electrónicamente por:

[FIRMA]

27 de diciembre de 2024

854C1F4E93F8453...

Melissa Vantrease

Fecha

Vicepresidenta Senior, Laboral y Empleo
Universal Studios Hollywood

Firmado electrónicamente por:

[FIRMA]

26 de diciembre de 2024

F306099C2A4442E...

Kevin King

Fecha

Representante Sindical
Local B-192, IATSE

Identificador del sobre de DocuSign: 4C072B70-5CFC-478C-BBDB-6181D3C84FBD

CARTA ADICIONAL REFERENTE A: Propinas

Durante el transcurso de la negociación de un acuerdo sucesor del acuerdo de negociación colectiva 2019-2023 entre Universal Studios Hollywood ("la Compañía") e IATSE Local B-192 ("B-192"), B-192 planteó la cuestión del dinero que se deja como propina o se da como propina a los empleados cubiertos por B-192 y que no se les distribuye.

La Compañía informó que el dinero que se encuentra en todo el parque no está destinado necesariamente a propinas para los empleados, que ninguna de las clasificaciones se considera de propina y que, además, se instruye a los empleados para que no acepten propinas.

Ambas partes también reconocieron que los empleados cubiertos por el convenio colectivo entre USH y UNITE HERE Local 11 ("Local 11") pueden ser los destinatarios previstos de las propinas, conjuntamente o por separado con los empleados de B-192.

Por lo tanto, cada parte se reserva sus respectivas posiciones y sin renunciar a ellas, las partes han acordado reunirse y negociar sobre el tema y hacerlo con la participación del Local 11 para aquellos casos en los que los empleados representados por ambos sindicatos sean afectados.

Las partes han acordado cooperar para programar sesiones tan pronto como sea razonablemente posible.

ACEPTADO Y ACORDADO POR:

Firmado electrónicamente por:

[FIRMA]

854C1F4E93F8453...

27 de diciembre de 2024

Melissa Vantrease

Fecha

Vicepresidenta Senior, Laboral y Empleo
Universal Studios Hollywood

Firmado electrónicamente por:

[FIRMA]

F306099C2A4442E...

26 de diciembre de 2024

Kevin King

Fecha

Representante Sindical
Local B-192, IATSE