

AMERIPRIDE SERVICES, Inc.
Bakersfield, California Branch

Y

Workers United,
Western States Regional Joint Board,

Local 75

ACUERDO COLECTIVO DE NEGOCIACIONES

Junio 1, 2020 – Mayo 26, 2023

EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES UNA TRADUCCION DEL INGLES AL ESPAÑOL, CON EL FIN DE QUE LOS EMPLEADOS CUBIERTOS POR LA NEGOCIACION COLECTIVA TENGAN ACCESO A SUS CLAUSULAS. SIN EMBARGO, PARA EFECTOS DE SU INTERPRETACION LEGAL EXACTA Y EN CASO DE DESAVENENCIAS INTERPRETATIVAS, DEBERA RECURRIRSE DIRECTAMENTE AL ORIGINAL EN INGLES.

ÍNDICE

Artículo	Título	Página
	ACUERDO	3
1	ACUERDO SINDICAL	3
2	DERECHOS DE LA GERENCIA	4
3	PAROS LABORALES	5
4	PROCESO DE ARBITRACIÓN Y DE AGRAVIOS	6
5	NO DISCRIMINACIÓN	10
6	MEMBRESÍA SINDICAL	11
7	HORAS DE TRABAJO	13
8	PERIODO DE PRUEBA	17
9	SALARIOS	17
10	DISCIPLINA Y DESPIDOS	19
11	REPRESENTANTES SINDICALES	20
12	PERMISOS DE AUSENCIA SIN PAGO	21
13	DÍAS FERIADOS	22
14	VACACIONES	24
15	PERIODOS DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD	25
16	SEGURO MEDICO	25
17	TABLERO DE ANUNCIOS	27
18	SEÑORÍA	28
19	REGISTRO DE TIEMPO	29
20	JUBILACIÓN	30
21	PERMISO POR LUTO	30
22	EXAMEN DE DROGAS	31
23	COMITÉ DE ACCIÓN POLÍTICA	31
24	SALUD Y SEGURIDAD	32
25	ALCANCE DEL ACUERDO	34
26	CLAUSULA DE SALVAGUARDIA	35
27	UNIFORMES	36
28	REGLAS Y REGULACIONES DEL PLANTEL	36
29	ASUNTOS ÉTNICOS Y CULTURALES	36
30	COMITÉ OBRERO-PATRONAL	38
31	RESPECTO Y DIGNIDAD	39
	VIGENCIA DEL CONTRATO	39
	APÉNDICE “A” – TABLA DE SALARIOS	41

ACUERDO

Este Acuerdo, realizado y celebrado entre Ameripride Services, Inc., Bakersfield, California Branch, 335 Washington Street, Bakersfield, California 93307 (en lo sucesivo denominado como el “Empleador”) y Workers United Western States Regional Joint Board Local No. 75, 1102 “Q” Street, Sacramento, California 95811 (en lo sucesivo denominado como el “Sindicato”) es creado con el propósito de establecer un acuerdo entre las partes referente a salarios, horas, y condiciones de trabajo para los empleados del Empleador descritos posteriormente.

ARTÍCULO 1

ACUERDO SINDICAL

Sección 1. Unidad de Negociaciones. El Empleador reconoce al Sindicato como el representante de negociaciones para todos los trabajadores empleados en la sucursal de Bakersfield, California. A excepción de supervisores, empleados profesionales, ingenieros, vendedores, empleados de control de inventario, empleados de reparación, pintores, mecánicos, empleados del departamento de ventas, y empleados del departamento de servicio al cliente.

Sección 2. Exclusión de Supervisores. Para fines de este Acuerdo, el término “supervisor” significara cualquier persona que tenga autoridad, que vea los intereses del Empleador de emplear, transferir, suspender, descansar por falta de trabajo, reinstalar, promover, despedir, asignar, premiar, o disciplinar otros empleados, o tenga la responsabilidad de dirigirlos, o de ajustar sus agravios, o que pueda eficazmente recomendar dicha acción, si en conexión con lo anterior la demostración de dicha autoridad no sea simplemente rutina o de naturaleza administrativa, pero requiera el uso de una opinión independiente. Las partes acuerdan que se excluirán automáticamente de la unidad de negociaciones a los supervisores.

Sección 3. Nuevas clasificaciones. El Empleador, en su criterio, establecerá nuevas clasificaciones como considere necesarias. El Empleador acuerda proporcionar al Sindicato una notificación de la creación de nuevas clasificaciones relacionadas con el trabajo de la unidad de negociaciones dentro de un periodo de sesenta (60) días de haber establecido y contratado empleados para cualquiera de las nuevas posiciones. En caso que el Sindicato crea que dichas clasificaciones deben ser incluidas en la unidad de negociaciones, el Empleador acuerda de reunirse con el Sindicato para analizar el lugar dentro de la unidad de negociaciones donde se deberán incluir dichas posiciones. En el caso que se determine que cualquiera de las clasificaciones nuevas debe de ser incluida en la unidad de negociaciones, el sueldo y los beneficios laborales negociados por las partes serán aplicados de manera retroactiva a la fecha cuando se hizo efectiva la nueva clasificación.

Sección 4. Trabajo de la Unidad de Negociaciones. El trabajo de la Unidad de Negociaciones no podrá ser desempeñado por supervisores excepto en casos de emergencia, a fines de entrenamiento, o debido a ausencias.

ARTÍCULO 2.

DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1. Discreción de los Derechos de la Gerencia. Todos los derechos de la gerencia, derechos inherentes de la gerencia, funciones, responsabilidades y autoridad que no sea específicamente limitada bajo los términos expresados en este Acuerdo serán conservados por el Empleador y permanecerán exclusivamente dentro de los derechos del Empleador.

Sección 2. Listado de los Derechos del Empleador. El empleador retiene el derecho de operar y dirigir todas las operaciones de la compañía y de dirigir la fuerza laborar de su compañía incluyendo, pero no limitado al, derecho de planear, dirigir, controlar, reducir y cesar operaciones; a determinar la naturaleza de los servicios a ser suministrados y los productos que se deben producir y a determinar la naturaleza de que servicios serán suministrados o productos producidos por sus empleados; y a

determinar el punto que dichos servicios serán suministrados o productos producidos por sus empleados; o la programación de servicio y la producción y los métodos, procesos, y medios de los servicios y producción; el derecho de contratar, seleccionar, asignar, transferir, promover, degradar, suspender, y despedir empleados; el derecho propagar y hacer cumplir reglas razonables; el derecho de establecer un programa para detectar drogas y alcohol; el derecho de relevar a empleados de sus obligaciones por falta de trabajo o por otras razones justificas; y el derecho de presentar nuevos métodos o métodos mejorados o instalaciones.

Sección 3. Reconocimiento de los Derechos de la Gerencia. El Sindicato reconoce las disposiciones expresas en este Acuerdo como las que establecen las únicas limitaciones, a parte de las limitaciones legales, sobre el derecho del Empleador a dirigir su negocio. Todos los derechos de la gerencia no serán restringidos o renunciados por este Acuerdo y son reservados al Empleador y el Empleador tiene el derecho de tomar cualquier paso necesario para mantener operaciones eficientes y rentables que son sujetas solamente a la disposiciones expresas de este Acuerdo.

ARTÍCULO 3.

PAROS LABORALES

Sección 1. Prohibición de Paros Laborales. No habrán cierres patronales, huelgas, paro de producción, paros laborales, o interferencias con la producción, incluyendo una huelga por solidaridad o boicoteo, por cualquier razón durante el periodo de este Acuerdo.

Sección 2. Obligaciones Sindicales. El Sindicato, sus oficiales, agentes, y miembros acuerdan a no autorizar, ratificar, permitir, ayudar, asistir, o participar en cualquier huelga, paro de producción, paro laboral, o interferir con las operaciones, incluyendo una huelga por solidaridad o boicoteo, por cualquier razón. Si ocurre o hay amenaza de una huelga, paro de producción, paro laboral o interferencia con la producción, incluyendo una huelga por solidaridad o boicoteo no autorizada el

Sindicato acuerda a usar cualquier medio a su disposición para rechazar, prevenir, y parar dicha acción no autorizada y mantener operaciones completas.

Sección 3. Disciplina Individual. Miembros individuales de la unidad de negociaciones que violen este artículo podrán ser disciplinados por el Empleador notificando al Sindicato de lo mismo. Dicha disciplina podrá incluir despido sin poder recurrir al procedimiento de arbitración de este Acuerdo; Siempre y cuando, dichos empleados tengan el derecho de usar el proceso de queja y arbitración de este Acuerdo con el limitado propósito de probar que dichos individuos no estuvieron involucrados en la actividad por la cual el empleado fue disciplinado o despedido. El Empleado no tendrá el derecho de utilizar el proceso de queja y arbitración para oponerse al tipo o tamaño de la disciplina, la cual podrá incluir el despido.

Sección 4. Líneas de Piqueteo. No se podrán observar la líneas de piqueteo durante el periodo de este Acuerdo por los empleados en la unidad de negociaciones excepto por aquellas líneas de piqueteo aprobadas por la Junta Ejecutiva del Sindicato Local y los que han sido establecidos por un Sindicato el cual es reconocido como un agente de negociaciones para empleados en otra unidad de negociaciones en la planta de Bakersfield.

ARTÍCULO 4.

PROCESO DE ARBITRACIÓN Y DE AGRAVIOS

Sección 1. Definición. Un agravio es por este medio juntamente definido como una reclamo (queja o petición) por un miembro de la unidad de negociaciones, el Sindicato en nombre de un miembro de la unidad de negociaciones, o el Empleador refiriéndose a la aplicación de los términos de este acuerdo.

Sección 2. Formulario de Quejas. Al poner la queja por escrito, la siguiente información debe de ser declarada claramente: la naturaleza exacta de la queja, el acto o los actos de la comisión o omisión, la fecha del acto o los actos, la identidad de la parte o partes que dicen ser los perjudicados, la identidad de la parte o partes que presuntamente hayan causado el perjuicio, las disposiciones de

este contrato que presuntamente se han violado, y la solución que se pretende. No proveer la información requerida en el formulario de agravios resultará en la desestimación de la queja.

Sección 3. Quejas de Empleados. Una queja puede ser iniciada por un miembro de la unidad de negociaciones o por el Sindicato en nombre de un miembro de la unidad de negociaciones, será manejada de la siguiente manera:

(a) Paso 1 – Primero, el agravio será discutido dentro de un periodo de treinta (30) días del calendario entre el empleado o el empleado y el representante Sindical (a petición del Empleador) y el supervisor inmediato del empleado o empleados en cuestión tratando de solucionar el agravio. Un agravio que no ha sido solucionado de acuerdo a dicha discusión la cual el miembro de la unidad de negociaciones desea que prosiga será puesto por escrito usando el formulario de agravios de la Local 75 de acuerdo con la Sección 2 de este Artículo. El agravio debe de ser iniciado prontamente y por lo menos dentro de un periodo de treinta (30) días del calendario después del acontecimiento del evento en el cual se basa el agravio. El supervisor inmediato deberá tener cinco (5) días laborales para responder al agravio y dar una respuesta al representante Sindical.

(b) Paso 2 -- Un agravio que no se solucione en el Paso 1 y el cual el miembro de la unidad de negociaciones desee proseguir será iniciado prontamente y dentro de un periodo de cinco (5) días laborales después de haber recibido la respuesta proporcionada en el Paso 1 anterior. El orden de apelación del agravio será de la siguiente manera:

- (1) Gerente de Producción
- (2) Gerente General

Cada vez, el representante del Empleador tendrá cinco (5) días laborales para responder al agravio y dar una respuesta al miembro de la unidad de negociaciones en cuestión. De la misma manera, al apelar de un nivel de la gerencia al otro nivel, el empleado o el Sindicato serán siempre

requeridos a archivar una apelación durante cinco (5) días laborales después de haber recibido la respuesta de la cual se hará la apelación.

(c) En caso que cualquiera de la apelaciones o respuestas proporcionadas en esta Sección sean enviadas por correo, la fecha de la estampilla de correos será considera como la fecha que fue archivado el agravio, la apelación del agravio, o la respuesta.

Sección 4. Agravios del Empleador. Un agravio también podrá ser archivado por el Empleador.

Sección 5. Límites de Tiempo. Los límites de tiempo establecidos en este artículo serán estrictamente interpretados, y de no cumplir por la parte agraviada con los límites de tiempo establecidos resultarán en la desestimación de la queja. De la misma manera, de no cumplir por la parte de la otra parte con los límites de tiempo establecidos en este artículo le condescenderá el derecho a la parte agraviada de enmendar el agravio poniendo hechos adicionales de la falta de la otra parte de cumplir con los límites de tiempo establecidos en este artículo y de solicitar compensación adicional debido a dicha falla. Los límites y/o paso nombrados este artículo podrán ser extendidos o exentos en cualquiera de los pasos del proceso de agravio por acuerdo mutuo por escrito de las partes o sus representantes designados.

Sección 6. Cálculo de Tiempo. Al calcular cualquier periodo de tiempo descrito en este artículo, la fecha del acto, evento o tiempo predeterminado del cual el periodo de tiempo designado empieza a transcurrir no será incluida. El ultimo día del periodo será incluido a menos que sea un Sábado, Domingo o un día festivo (federal o estatal) en que dicho evento se extienda al próximo día que no sea Sábado, Domingo o un día festivo (federal o estatal). Siempre que un parte sea requerida o permitida a actuar dentro de un periodo determinado después de la entrega de una apelación o respuesta, y la apelación o respuesta sea enviada por correo, se le añadirá tres (3) días al periodo determinado.

Sección 7. Selección del Arbitrador. En el caso que el proceso de agravio no resulte en la solución del agravio, cualquier parte podrá notificar de su intención de proceder a arbitración al archivar dicha notificación por escrito con la otra parte dentro de cinco (5) días laborales después de recibir la última respuesta contemplada en el proceso de agravio. Al recibir dicha notificación, por acuerdo mutuo, las partes conjuntamente solicitarán una lista de nombres del Servicio Federal de Mediación y Conciliación. Después de recibir dicha lista, la parte que pierda al lanzar una moneda eliminará un nombre de la lista y luego la otra parte eliminará un nombre de la lista y así seguirán alternando turnos hasta que solo quede un (1) nombre en la lista. El nombre que quede en la lista será el que será el arbitrador.

Sección 8. Poder del Arbitrador. El Arbitrador será el que decida el agravio en cuestión basándose en el agravio escrito archivado de acuerdo al proceso de quejas. El arbitrador podrá interpretar el acuerdo y aplicarlo al caso en particular presentado ante él, pero el arbitrador no tendrá la autoridad de añadir a, sustraer de, o de cualquier manera modificar los términos de este acuerdo o de cualquier acuerdo suplementario al mismo. El arbitrador no tendrá la autoridad de obligar que se presenten pruebas antes de la audiencia.

Sección 9. Decisión del Arbitrador. La decisión del Arbitrador será definitiva y vinculante para todas las partes siempre y cuando el arbitrador cumpla con las limitaciones impuestas en este Artículo, y limite la decisión a la evidencia suministrada por las partes en la audiencia y la ley pertinente.

Sección 10. Gastos de Arbitración. Todos los gastos y honorarios del arbitrador serán pagados equitativamente por las partes.

Sección 11. Procedimiento de Arbitración por Paro Laboral. Los agravios presentados por la compañía basados en huelgas, huelgas en solidaridad de parte de los empleados; no serán sujetas a los

límites de tiempo de agravios establecidos en este artículo. Dichos agravios serán presentados y considerados de acuerdo al siguiente proceso de arbitraje agilizado.

- (1) Las quejas presentadas por la empresa en relación a huelgas, incluyendo huelgas en solidaridad, serán puestas por escrito y entregadas al agente autorizado del Sindicato, incluyendo a los representantes del Sindicato, los delegados o piquetes.
- (2) Dentro de un periodo de veinticuatro (24) horas después de entregar dicha queja, las partes deberán conjuntamente contactar al Servicio de Mediación y Conciliación Federal y solicitar la designación de un solo árbitro. Dicho contacto puede hacerse por ambas partes conjuntamente, o por el Empleador únicamente, si el Sindicato se rehúsa o no participa.
- (3) La audiencia deberá realizarse en los próximos tres (3) días y no después de haber recibido la queja.
- (4) Avisos de la audiencia podrán ser anunciados oralmente veinticuatro (24) horas antes de la hora de la audiencia.
- (5) Aplazamientos de la audiencia se efectuarán solo bajo circunstancias extraordinarias o por una causa que lo amerite.
- (6) La audiencia deberá completarse en un (1) día.
- (7) No habrán presentaciones después de la audiencia.
- (8) La decisión del arbitraje agilizado será presentada al finalizar la audiencia.

Sección 12. Asuntos Excluidos. Ninguna queja en que se alegue discriminación bajo la Sección 1 del Artículo de No Discriminación de este Acuerdo podrá recurrir a arbitraje, a menos que el agraviado a sabiendas voluntariamente ejecute una renuncia a su derecho a presentar cargos ante cualquier agencia federal, estatal, o local, o ante cualquier corte federal, estatal, o local con respecto a dicho agravio. Si el agraviado no elige ejecutar dicha renuncia, la queja será inelegible para proceder a un arbitraje, y la última decisión hecha bajo el procedimiento de quejas será definitiva.

ARTÍCULO 5.

NO DISCRIMINACIÓN

Sección 1. Prohibición de la Discriminación. Todas las disposiciones del presente Acuerdo se aplicaran igualmente a todos los empleados de la unidad de negociaciones sin discriminación por

sexo, raza, religión, color, credo, edad protegida, discapacidad, condición de veterano, origen nacional, orientación sexual, o afiliación política.

Sección 2. Referencia de Género. Todas las referencias a los empleados en este Acuerdo designan a ambos sexos, y siempre que usa el género masculino o femenino, dicho término se interpretara en el sentido de incluir a los empleados tanto masculinos como femeninos.

Sección 3. Cumplimiento con el A.D.A. Si un empleado pide representación Sindical durante una discusión referente a acomodamiento apto con la Compañía, entonces la Compañía invitará al Sindicato a la reunión. El Sindicato se compromete a renunciar a su derecho de presentar cargos por prácticas laborales injustas referente a la discusión directa con empleados (requeridos por el ADA) referente a acomodamiento aptos. El Sindicato también se compromete a abstenerse de pedir a la Compañía a revelar cualquier información referente a cualquier condición médica o historial médico de los miembros de la unidad de negociaciones las cuales la Compañía es requerida por el ADA de tratar como confidencial.

ARTÍCULO 6.

MEMBRESÍA SINDICAL

Sección 1. Requisitos. Membresía en el Sindicato será una condición de empleo después del trigésimo primer (31) día después de la fecha de inicio de empleo o en la fecha de vigencia de este acuerdo, lo que ocurra después, y seguir siendo miembro también será una condición de empleo. Los empleados nuevos que no sean miembros del Sindicato deberán hacerse miembros durante los treinta y un (31) de iniciar el empleo.

Sección 2. Nuevos Empleados. Cuando el Empleador requiera empleados adicionales de trabajo el Empleador deberá de notificar al Sindicato dentro de un periodo de veinticuatro (24) horas de haber publicado la solicitud de empleados. El Sindicato puede referir a posibles candidatos para

que apliquen a puestos disponibles de trabajo por medio de un servicio de sitio web, sitio web de la Compañía, o en persona.

Sección 3. No Discriminación. Selección por el Sindicato de candidatos a ser referidos serán hechos en base no discriminatoria y no será basada en, o de ninguna manera será afectada por, no ser miembros del Sindicato, afiliación Sindical, estatutos, reglas, regulaciones, disposiciones constitucionales, o en cualquier otro aspecto u obligación de pólizas Sindicales o requerimientos.

Sección 4. Criterio del Empleador. El Empleador tendrá el derecho de rechazar cualquier solicitante que sea referido por el Sindicato.

Sección 5. Notificación. El Empleador se compromete a notificar al Sindicato por escrito, los formularios a ser suministrados por el Sindicato, de todos los empleados nuevos contratados dentro de siete (7) días después del inicio de la fecha de empleo, proporcionándole al Sindicato el nombre, dirección, seguro social, y las fecha de contratación de dicho nuevo empleado.

Sección 6. Terminación. El Empleador también está de acuerdo que al ser notificado por escrito por el Sindicato, cualquier empleado que no esté en regla con el Sindicato de acuerdo con esta Sección será eliminado de la nomina del empleador en un periodo de siete (7) días de recibir dicha notificación.

Sección 7. Publicación. Las partes de este Acuerdo publicaran, en un lugar donde normalmente se publican anuncios, una copia de esta Sección y cualquier otra disposición relacionada con este asunto.

Sección 8. Dedución de Cuotas. Cada Empleador deberá deducir del primer cheque de pago de cada empleado amparado por este Acuerdo, y cada mes del calendario después de eso, las cuotas mensuales regulares debidas al Sindicato por cada trabajador empleado por el Empleador. El Empleador también deberá deducir las cuotas de iniciación y cuotas especiales y valoraciones que fueron votadas o aprobadas por el Sindicato (las multas no son incluidas) para todos los empleados.

El Sindicato deberá proporcionar, en o antes del primer día de cada mes del calendario, una lista de trabajadores empleados por el Empleador a los cuales el Empleador tenga que hacer deducciones. El Empleador deberá hacer deducciones de acuerdo a la dicha lista siempre y cuando los empleados en la lista estén bajo el empleo del Empleador el último día del mes del calendario anterior, y siempre y cuando más aun el Sindicato haya asegurado y entregado al Empleador autorización escrita para dichas deducciones por cada empleado.

Sección 9. Indemnización. El Sindicato se compromete a indemnizar y eximir al Empleador de cualquier daño, reclamo, demanda, u otra forma de responsabilidad que surja por la deducción de dinero de cuotas Sindicales del salario de los empleados. El Sindicato asume toda la responsabilidad de la disposición de los fondos deducidos una vez estos hayan sido entregados al Sindicato.

ARTÍCULO 7.

HORAS DE TRABAJO

Sección 1. Semana Laboral. La semana laboral regular será de cinco (5) días consecutivos o de cuatro (4) días dentro de los cinco (5) días consecutivos.

- (1) Cinco (5) días consecutivos, ocho (8) horas diarias excepto para almorzar, denominadas como "5/8"
- (2) Días de Cuatro (4) diez (10) horas excepto para almorzar, dentro de cinco (5) días consecutivos, denominadas como "4/10"

A la discreción única del Empleador, podrá establecer, cualquiera de las semanas laborales anteriores notificando con cuatro (4) semanas de anticipación al Sindicato y a los Empleados. Cuando se creen nuevos horarios, el Empleador considerará primero la señoría y luego solicitará voluntarios.

El Empleador:

- 1) Dara preferencia a los empleados con mas señoría cuando considere nuevos horarios.
- 2) Publicara nuevos horarios y hojas para solicitar voluntarios.
- 3) Asignara nuevas posiciones en orden inversa de señoría.

El Empleador publicara las notificaciones con dos semanas de anticipación referente a cualquier cambio de programación al horario de los trabajadores y notificara al Sindicato.

Todos los empleados (5/8 o 4/10) tendrán dos (2) días consecutivos regulares de descanso.

Sección 2. Horas Extras. Tiempo y un medio (1-1/2) el salario promedio devengado será pagado por tiempo trabajado.

- (1) "5/8" en exceso a ocho (8) horas por día, cuarenta (40) horas por semana;
- (2) "5/8" en exceso a treinta y dos (32) horas durante una semana en la cual un día feriado pagado ocurra a menos que dicho día se celebre en un sábado;
- (3) "4/10" en exceso a diez (10) horas por día o cuarenta (40) horas por semana;
- (4) "4/10" el día de descanso regular (referido como el quinto (5 °) día para una semana que no tenga feriados;
- (5) Por todo el trabajo desempeñado en el sexto (6 °) día;
- (6) Por todo el trabajo desempeñado en el séptimo (7 °) día y doble tiempo por la tarifa por hora promedio devengada por trabajo en exceso a ocho (8) horas por ambos "5/8" y "4/10";
- (7) Turnos: El primer turno comenzara a trabajar entre las horas de las 5:00 a.m. y las 11:59 a.m., y los empleados que trabajen dicho primer turno recibirán la taza regular de pago. Se acuerda expresamente que a los empleados en el pasillo de lavado se les podrá solicitar que se reporten a trabajar hasta una (1) hora antes que a los demás en la planta y que dicho trabajo se pagará a la taza regular de pago. Cualquier turno que comience entre las horas de las 12:00 p.m. y las 7:59 p.m. será designado como el segundo (2 °) turno y los empleados trabajando en dicho segundo (2 °) turno serán pagados un Premium de quince centavos (\$.15) por hora por todo el trabajo desempeñado.
- (8) Programación de Horas Extras. Excepto en caso de emergencia el Empleador notificara a los empleados afectados antes de la hora de almuerzo de cualquier trabajo de horas extras.

Sección 3. Semanas de Feriado. El Empleador podrá requerir que sus empleados trabajen días consecutivos durante la semana que cae un día feriado.

Sección 4. Semanas Completas de Trabajo. Si un empleado por cualquier razón propia (excepto por enfermedad por la cual el Empleador pueda requerir certificación medica) no ha trabajado su turno completo de su semana laboral, aunque el Empleador ha puesto trabajo disponible

para él/ella, entonces, cuando el Empleador le solicite que trabaje el sábado o en su día regular de descanso, él/ella lo hará a su tasa regular de pago.

Sección 5. Periodo de Almuerzo. Un periodo de almuerzo de no menos de treinta (30) minutos pero no más de una (1) hora del tiempo propio del empleado deberá establecerse a la mitad de cada turno.

Sección 6. Garantía Mínima Semanal. Todos los empleados miembros de la unidad de negociaciones amparados por este Acuerdo en o antes del 30 de Septiembre de 1982, serán garantizados un mínimo de treinta y seis (36) horas por semana, lunes a viernes, excepto la semana en la cual ocurra un día feriado pagado, durante el cual el numero garantizado de horas de trabajo serán solamente veintiocho (28) horas en la semana que ocurra el feriado pagado. La anterior estipulación no aplicara a ningún empleado nuevo o no miembro de la unidad de negociaciones empleados en o después de Octubre 1, 1982.

Sección 7. Pago por Reportarse a Trabajar. A todos los empleados que se les pida reportarse a trabajar, y que se reporten de lunes a sábado, serán garantizados (4) horas de pago por lo mismo. Sin embargo, si por motivo de una descompostura el empleado no puede desempeñar el trabajo, entonces el empleado recibirá solo dos (2) horas de la tasa de pago regular por haber “reportarse a trabajar”. (Una descompostura se definirá como la inhabilidad del Empleador de operar su planta debido a cualquier condición que este fuera del control del Empleador, como, pero no limitado a, un acto de Dios, inundación, terremoto, mal funcionamiento de equipo que cause que la planta o un departamento en particular cierre, u otra causa similar. Este párrafo se aplicara únicamente a los departamentos individuales cuando sea solo una parte de la operación total sea afectada.)

En caso de una crisis de energía donde la compañía de energía impone cortes de energía voluntarios durante periodos determinados durante el día, el Empleador y el Sindicato deberán acordar mutuamente un turno alterno para cumplir con dicha emergencia.

Sección 8. Empleados de Servicios. Únicamente empleados que pasen todo su trabajo con el empleador como empleados de servicio estarán sujetos a lo siguiente:

- (1) Día de Trabajo. El horario de trabajo diario para los empleados de servicio consistirá en un día de trabajo de ocho (8) horas consecutivas de 5/8 o de diez (10) horas consecutivas diarias de 4/10, excepto las horas de almuerzo, que se trabajen cualquier hora durante un periodo de 24 (24 horas) el cual será designado por el Empleador.
- (2) Semana de Trabajo. El horario semanal para los empleados de servicio consistirá de cinco (5) días de trabajo consecutivo durante la semana del calendario de 5/8 o de cuatro (4) días no consecutivos de diez (10) horas diarias de 4/10. Sin embargo, el Empleador designara dos (2) días regulares de descanso y si se requiere al empleado de servicio que trabaje en uno de sus días de descanso será remunerado a una y media (1 ½) veces su tasa regular de pago por trabajar en el sexto (6 °) día y doble su tasa regular de pago por trabajar el séptimo (7 °) día.
- (3) Horas Extra. Horas extras serán pagadas a los empleados de servicio a la tasa de uno y media (1 ½) veces su tasa de pago regular por todo el trabajo desempeñado en exceso de ocho (8) horas de 5/8 o diez (10) horas de 4/10 por un (1) día, cuarenta (40) horas en una semana de trabajo, y trabajo desempeñado en los días regulares de descanso del empleado. El empleado de servicio será pagado dos veces su tasa de pago regular por trabajo desempeñado en el séptimo (7 °) día consecutivo.

La disposiciones de la Sección 6 de este artículo no se aplicaran a la clasificación de empleados de servicio.

Sección 9. Periodos Intermitentes de Trabajo. No habrá ningún periodo intermitente de desempleo durante un (1) excepto durante descomposturas. En casos de descomposturas, los empleados deberán ser remunerados por el día de la descompostura a menos que se les ordene a marcar salida, y si se les ordena regresar a trabajar a una hora designada y las reparaciones no están listas, ellos deberán ser remunerados desde el tiempo que se les ordeno regresar a trabajar hasta el momento que inicie el trabajo. A los empleados que se les pidan que permanezcan en las instalaciones, o que se les pidan que estén listos al punto que su tiempo no se puede usar como propio, serán pagados por dicho tiempo.

ARTÍCULO 8.

PERIODO DE PRUEBA

Los nuevos empleados estarán bajo periodo de prueba durante los primeros noventa (90) días del calendario de su empleo en cuanto a la señoría y despidos se trate; al final del cual, si aun están empleados ellos serán despedidos sin recurso o colocados en la lista de señoría. Los noventa (90) días del calendario pueden extenderse a ciento veinte (120) días del calendario por acuerdo mutuo entre el Empleador y el Sindicato, si el Sindicato accede a no retener su acuerdo injustamente. La señoría de un empleado comenzará el primer día de su empleo siempre y cuando permanezca más allá de noventa (90) días del calendario.

ARTÍCULO 9.

SALARIOS

Sección 1. Tabla de Salarios. La tabla de salarios será utilizada durante el término de este Acuerdo y se adjunta a este documento y se hace parte del mismo como Apéndice A.

Sección 2. Periodo de Pago. Todos los salarios serán pagados semanalmente.

Sección 3. Periodo de Almuerzo. Cada empleado recibirá un periodo para almorzar de media (1/2) hora cada día la cual no será contada como tiempo trabajado.

Sección 4. Periodos de Descansos. A cada empleado se le concederá un periodo remunerado de descanso de diez (10) minutos por cada cuatro horas de trabajo. Los periodos de descanso, a medida que sean factibles, serán a la mitad de cada periodo de trabajo. Si un empleado termina su día de trabajo durante la cuarta (4 °) y sexta (6 °) hora, el/ella no tendrán derecho al segundo periodo de descanso remunerado de ese día. Una vez un empleado ha completado su trabajo en exceso de seis (6) horas, el/ella se habrá ganado y recibirá el segundo periodo de diez (10) minutos de descanso de ese día. Los empleados que trabajen horas extras y trabajen nueve (9) horas tendrán derecho a un periodo adicional de descanso de diez (10) minutos.

Sección 5. Accidente Industrial o Lesiones. Cualquier empleado que se lesione durante el desempeño de sus funciones, que requiera de tiempo libre en la fecha de la lesión, recibirá compensación total del tiempo que no trabajó, que no exceda el tiempo del horario regular del día laboral del empleado. Reclamos por lesión serán verificadas por el doctor del Empleador si el Empleador solicita dicha verificación. Cualquier empleado que esté ausente debido a un accidente industrial y/o enfermedad retendrá su senioría para fines de recontractación y futuras vacaciones.

Sección 6. Incentivos Laborales. Cualquier incentivo, trabajo por pieza, o planes de bonificación constituirán una violación a este Acuerdo a menos que esto sea de mutuo acuerdo entre el Sindicato y el Empleador y este por escrito.

Sección 7. Salario Mínimo. Todos los empleados amparados por este Acuerdo no recibirán un salario menor que la indicada en el Apéndice A adjunto a este acuerdo y hecho parte del mismo.

Sección 8. Trabajo transitorio. Si los empleados tienen restricciones de trabajo debido a una lesión relacionada con el trabajo que les impiden realizar las funciones de su posición normal, la empresa puede asignar obligaciones laborales transitorias a los empleados. Trabajo transitorio tareas asignadas cumplirán con las restricciones de trabajo proporcionadas por el tratamiento indicado por su médico y pueden incluir funciones fuera de la unidad de negociación. Estos deberes serán documentados en una carta de asignación de trabajo transitorio

Sección 8. Retención de Salarios Previos. Ningún empleado que estaba recibiendo más del salario indicada en la tabla de salarios antes de la fecha de este Acuerdo por la clase de trabajo que él/ella desempeña, sufrirá alguna pérdida de salario por la adopción de este Acuerdo.

Sección 9. Transferencias Temporales. Un empleado que temporalmente se cambió de una clasificación de salario más alta a una clasificación de salario más baja, o viceversa, será remunerado a la tasa de pago de la clasificación más alta por todas las horas en las cuales el cambio de una clasificación a otra tome lugar.

ARTÍCULO 10.

DISCIPLINA Y DESPIDOS

Se entiende y comprende que el Empleador tiene el derecho de despedir a su propia discreción, siempre y cuando el Empleador no despida o de otra manera discrimine en contra de un empleado por su afiliación Sindical o actividad cuando dicha actividad no interfiera con el trabajo ordinario del empleado. Si un empleado siente que él/ella ha sido injustamente despedido, él/ella podrá poner su queja bajo consideración ante el Proceso de Quejas del Sindicato para disposición final. Ningún empleado se terminado sin haber recibido previamente la disciplina progresiva 1) advertencia verbal, 2) disciplina por escrito 3) segundo disciplina que puede incluir una suspensión no remunerada y 4) terminación de empleo. Una copia de dicha aviso de advertencia deberá ser enviada a la oficina del Sindicato dentro de un periodo de cinco (5) días laborales, enviado por correo certificada al 1102 Q Street, Suite 100, Sacramento Ca 95811.

Section 1. Terminacion inmediata. Se entiende que los siguientes eventos y evento de gravedad similar de acontecimientos serán de descarga inmediata. Ningún árbitro deberá ampliar o reducir el requisito de este artículo.

1. Robo
2. Uso de bebidas embriagantes y realizar tareas o estar bajo la influencia de drogas teniendo la custodia de los equipos del empleador.
3. Uso de drogas ilegales o provocar dependencia o adicción a estas drogas. Negando someterse a una prueba de drogas. Se entiende que la Unión tenga acceso a los resultados de tal prueba, siempre que el empleado firma primero una forma de liberación.
4. Insubordinación.
5. Uso de malas palabras o lenguaje abusivo.
6. Desfigurar o dañar la propiedad de la empresa.
7. Posesión no autorizada o uso de armas de fuego, fuegos artificiales o cualquier otra arma de propiedad de la empresa o contratado en la empresa. Se entiende que ciertos que podría ser clasificado como un arma se requiere para la ejecución de obligaciones laborales
8. Desobedecer las normas de seguridad, incluida la omisión de inmediato Informe accidentes laborales a
9. Pelear en instalaciones de la empresa o durante el trabajo. Pelear se define como dos individuos utilizando los puños o las manos abiertas.
10. Uso no autorizado de vehículos.

ARTÍCULO 11.

REPRESENTANTES SINDICALES

Sección 1. Visita del Sindicato. Los representantes Sindicales podrán visitar la planta del Empleador durante horas laborales si entran por la puerta principal, firman y notifican al Gerente General o al Gerente de Producción de su presencia. El Representante Sindical tendrá el derecho de examinar las tarjetas de tiempo y cheques de pago por el trabajo desempeñado por un empleado en la unidad de negociaciones programando con anticipación una cita con el Gerente General. Un Representante Sindical podrá firmar a nuevos empleados como miembros del Sindicato durante horas laborales siempre y cuando el acceso a la planta cumpla con las normas de la compañía, y siempre y cuando y mas haya aun que dichas normas no interfieran u obstaculicen la habilidad del representante Sindical de ejecutar los asuntos del Sindicato. Además se acuerda que si fuera necesaria una larga discusión, los representantes llevaran a cabo los asuntos del sindicato afuera del área de producción y de manera de no interferir con la operación normal del negocio del Empleador.

Sección 2. Delegados. El Sindicato seleccionará tres (3) empleados y un (1) suplente en la planta para servir como delegados. La ausencia de cualquiera de los delegados ejercerá la alternativa Delegado/a. El empleador dará aviso por escrito de los nombres de dichos delegados.

Como parte de la "Nueva Orientación de Empleados", el nuevo empleado será presentado a los delegados. El Empleador notificara al representante del Sindicato cuando realice la orientación para los empleados recién contratados. El Empleador le dará al Sindicato la oportunidad de reunirse con los nuevos empleados por un máximo de quince (15) minutos durante dicha orientación.

Sección 3. No Discriminación. Los delegados no podrán ser discriminados de cualquier manera por el Empleador o sus agentes por presentar cualquier información referente a violaciones del Acuerdo Sindical o por causa de sus actividades al presentar una queja o un ajuste o disputa al

Sindicato. Si alguna disputa o queja o malentendido surgiera y si fracasara un acuerdo satisfactorio entre las partes, entonces será sometida a arbitraje como es previsto en este contrato.

ARTÍCULO 12.

PERIODOS DE AUSENCIA SIN PAGO

Sección 1. Family Medical Leave Act. Ningún empleado con más de 1 año de de servicio continuo perderá su señoría por una ausencia por enfermedad si dicha ausencia no excede a ciento ochenta (180) días del calendario y si dicho empleado regresa a trabajar dentro de un periodo de siete (7) días del calendario después de ser dado de alta por el médico siempre que el empleado ha trabajado 1250 horas en los últimos doce 12 meses. Excedencia será concurrente con la FMLA no y es un aumento de FMLA. No se pagará ningún beneficio de seguro por el empleador que haya finalizado el período de la FMLA. El empleador debe devolver al empleado a trabajar dentro de siete 7 días después de que él o ella ha sido notificada por el empleado que dicho empleado ha sido publicado para trabajar por un médico. Las partes acuerdan cumplir con la familia y acto médico de 1993 o de cualquier otro Estado o ley federal que impone un mínimo dejar requisitos para los empleadores.

. El Empleador deberá regresar al empleado a trabajar dentro de un periodo de siete (7) días del calendario de que él/ella haya sido notificado por el empleado que dicho empleado ha sido dado de alta por un médico.

Sección 2. Derechos a Vacaciones. Cualquier empleado que se exceda a este privilegio renunciara al derecho de programar sus vacaciones por ese año únicamente. Cada vez que un empleado tome un permiso bajo este Artículo, el Empleador deberá presentar al empleado su record mostrándole el periodo de tiempo que se ha tomado como permiso, y el empleado deberá firmar

dicho periodo de tiempo tomado como permiso reconociendo la exactitud de tiempo tomado como permiso.

Sección 3. USERRA. La Compañía cumplirá con USERRA (Ley de Derechos de Empleo y Reemplazo de las Fuerzas Armadas)

Sección 4. Otros Permisos. Permisos de ausencia por otros fines serán concedidos por escrito y no serán negados injustamente. Ningún empleado que ha pasado el periodo de prueba pierde antigüedad debido a ausencia debido si dicho permiso no es superior a ciento ochenta 180 días calendarios.

Sección 12.5 Ley de Asociación Familia-Escuela. El empleador cumplirá con la Ley de Asociación Familia-Escuela (Sección 230.8 del Código Laboral).

ARTÍCULO 13.

DÍAS FERIADOS

Sección 1. Elegibilidad. Empleados están elegibles para días feriados después de treinta (30) días consecutivos de trabajo. Un empleado deberá haber trabajado el día inmediatamente antes y después de cada feriado a menos que dicha ausencia haya sido causa de una enfermedad verificable o una lesión la cual sea confirmada por un doctor para ser elegible a pago por el día festivo. El Empleador, a su discreción, podrá exigir confirmación escrita por un medico de dicha enfermedad o lesión.

Sección 2. Beneficios. Los siguientes días serán considerados días feriados pagados: Día de Año Nuevo, Día de los Soldados Caídos, 4 de Julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Día después del Día de Acción de Gracias, Día de Navidad, y dos días personales, (efectivos 2018).

Sección 3. Observancia. Cuando cualquiera de los anteriormente días feriados mencionados feriados ocurra en un día sábado, sin embargo dicho sábado feriado será pagado a la tarifa regular del

empleado por el día. Cuando el feriado ocurra en día domingo, el próximo lunes será el día que se observara el feriado.

Sección 4. Tasa de Pago. Todos los empleados recibirán su tasa de pago regular a su tarifa regular de pago por el día feriado.

Sección 5. Trabajo en días Feriados. Todos los empleados que tengan que trabajar en un día festivo recibirán doble su tarifa regular de pago además de su pago por el feriado. Ningún trabajo será desempeñado en ningún departamento el Día de Año Nuevo, Día de Acción de Gracias, o el Día de Navidad. El domingo antes o después del Día del Trabajo será un día voluntario de trabajo. Los empleados pueden trabajar voluntariamente en el Día del Trabajo a solicitud del Empleador, en dicho caso ellos recibirán dos veces su tasa de pago por todas las horas trabajadas.

Sección 6. Semana Laboral 4/10. En las plantas que se trabaje 4/10 y ocurra un día feriado en un día regular de trabajo, el empleado tendrá el día libre. Sin embargo, el día de descanso regular del empleado puede ser trabajado a la tasa de tiempo regular y los empleados recibirán diez (10) horas de pago por el feriado.

Sección 7. Trabajo en días Festivos. Cualquier empleado que trabaje en un día feriado será pagado por el día feriado a la tarifa de tiempo establecida en esta Sección aunque él/ella no califique a ser remunerado por el feriado si él/ella no lo trabajo.

Sección 8. Descansos laborales de 60 días. Un descanso laboral por recorte de trabajo de sesenta (60) días o menos no afectara el derecho del empleado a ser remunerado por días feriados a lo que se refiere al requisito de trabajar por un mes con el mismo Empleador.

Sección 9. Día Festivo Personal. Además de las vacaciones el nombrados en la sección 2 de este artículo, nuevos empleados recibirán un día personal después de treinta 30 días consecutivos de empleo. Empleados recibirán una día personal en cada año calendario después de la finalización de cada período de doce 12 meses de servicio ininterrumpido. Los días personales pueden tomarse en

un día mutuamente acordado por el supervisor y el empleado. Días personales no podrán ser prorrogados hasta el siguiente año y no se pagarán días personales sin usar hacia fuera. Todos días personales serán pagados al salario actual del empleado según su horario de trabajo regular de ocho 8 o diez (10) horas diarias.

ARTÍCULO 14.

VACACIONES

Sección 1. Elegibilidad. Vacaciones devengarán cada semana desde la fecha más reciente de ingreso para todos los empleados activos y acumulan más de dos 2 veces su beneficio anual de vacaciones. Empleados no pueden tomar vacaciones antes de que éstos se acumulen.

Sección 2. Periodo de Vacaciones. A partir del 1 ° de Octubre, el Empleador deberá contactar a los empleados para averiguar sus preferencias para vacaciones. Después de recibir las solicitudes de parte del empleado y de una discusión personal con los empleados, las vacaciones serán asignadas en base a la señoría por lo menos para Diciembre 31.

Sección 3. Beneficios de Vacaciones. Todos los empleados serán elegibles para vacaciones de la siguiente manera:

Empleados que han completado un (1) año o más pero menos de tres (3) años serán elegibles para una (1) semana de pago.

Empleados que han completado tres (3) años o más pero menos de diez (10) años serán elegibles para dos (2) semanas de pago.

Empleados que han completado diez (10) años o más pero menos de quince (15) años serán elegibles para tres (3) semanas de pago.

Empleados que han completado quince (15) años o más pero serán elegibles para tres (4) semanas de pago.

Sección 4. Tarifa de Pago. El pago por vacaciones para todos los empleados será su tarifa de salario regular semanal por cada semana de vacaciones.

Sección 5. Restricciones de Programación. Si ocurre un feriado durante la semana de vacaciones del empleado, el empleado tiene derecho a un día extra de vacaciones o en su defecto tiene derecho a ser remunerado por un día extra. Se entiende, sin embargo, que las vacaciones no se programaran durante semanas donde ocurra un feriado por problemas de mano de obra.

Sección 6. Pago de Vacaciones a Terminación. Vacaciones acumuladas serán pagadas a la terminación de su empleo.

ARTÍCULO 15.

PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD

Es la intención de la empresa para seguir las leyes federales y estatales con respecto a la compensación por enfermedad. Los empleados que tengan un (1) año o más de empleo continuo con el Empleador obtendrán pago para permisos de ausencia por enfermedad a la tarifa de medio (1/2) día por mes. Pago por ausencias por enfermedad podrán ser acumuladas a un máximo de veinte (20) días.

ARTÍCULO 16.

SEGURO MEDICO

Sección 1. Seguro a través del 12/31/2021. Durante este periodo, el Empleador continuara proporcionando a los empleados elegibles los beneficios y los arreglos de costos previstos en el Acuerdo de 2017 a 2020.

Sección 2. Seguro después del 12/31/2021. El Empleador proporcionara a los empleados elegibles beneficios médicos, dentales, y auxiliares como se describe a continuación. Los empleados son elegibles para recibir beneficios el primer (1er) día del mes siguiente a sesenta (60) días de servicio.

Sección 3. Beneficios Médicos. Durante la vigencia de este Acuerdo, el Empleador proporcionara beneficios médicos a los empleados elegibles.

A partir del 1/1/2022, los empleados elegibles que elijan la cobertura médica recibirán beneficios de acuerdo con el Plan Médico Aramark Plan 300.

Sección 4. Costos de Beneficios Médicos. A partir del 1/1/2022, los empleados elegibles que elijan la cobertura médica compartirán el costo de dicha cobertura a la tasa del veinte por ciento (20%) del costo aplicable.

A partir del 1/1/2023, los empleados elegibles que elijan cobertura médica compartirán el costo de dicha cobertura a la tasa del veinticinco por ciento (25%) del costo aplicable.

Sección 5. Beneficios Dentales. Durante la vigencia de este Acuerdo, el Empleador proporcionara beneficios dentales a los empleados elegibles. Los empleados elegibles que elijan cobertura dental recibirán beneficios de acuerdo con el Plan Dental de Aramark. Los componentes específicos del Plan Dental de Aramark y la cuota de costos de los empleados serán determinados por El Empleador anualmente y ofrecidos sobre la misma base que el ofrecido a los empleados de la unidad que no son de negociación.

Sección 6. Deducciones de Nomina Medicas y Dentales. La cuota de costos médicos y dentales se deducirá antes de impuestos a través de la deducción de nómina.

Sección 7. Beneficios auxiliares. Durante la vigencia de este Acuerdo, el Empleador proporcionará a los empleados elegibles beneficios de visión, vida y discapacidad. Algunos de estos programas de seguro se ofrecen sin costo, algunos con un costo compartido, y algunos se ofrecen como programas de seguro voluntario al costo del empleado cuando es elegido.

Los componentes específicos de los beneficios auxiliares de Aramark y la cuota de costo de los empleados serán determinados por el Empleador anualmente y ofrecidos sobre la misma base que el ofrecido a los empleados de la unidad no negociadora

Sección 8. General. Los procedimientos de beneficios y reclamaciones se describirán en los respectivos documentos de Descripción del Plan Resumen (DPR), cuyos ejemplares se pondrán a disposición de los empleados y del Sindicato. Salvo disposición en contrario en este Artículo, nada de lo contenido en este Acuerdo reemplazará los términos reales del plan tal como se describe en el DPR ni impedirá que el Empleador realice cambios en el plan o DPR de vez en cuando. La selección de el Empleador de seguros, proveedor, red o alianza específica será a elección del Empleador y puede ser cambiada por el Empleador durante la vigencia del Acuerdo.

Sección 9. Plan Médico Opcional. El Empleador puede determinar la necesidad de introducir un plan médico adicional durante la vigencia del Acuerdo. Dicho plan, si se introduce, sería más de un plan de beneficios mínimos y se ofrecería sólo como un plan médico opcional para aquellos empleados que pueden optar por inscribirse en él. La introducción de un plan médico opcional no tendrá ningún efecto en el plan médico negociado con el sindicato. Si se ofrece un plan médico opcional, los empleados elegibles tendrán la opción de: 1) inscribirse en el plan médico negociado, 2) inscribirse en el plan médico opcional o 3) no elegir la cobertura médica.

El Empleador proporcionará a el Sindicato una notificación antes de su decisión de introducir el plan médico opcional y comunicar los importes correspondientes de las contribuciones/cuotas de costos. Una vez introducido, el Empleador determinará anualmente los componentes específicos del plan médico opcional y la cuota de costos del empleado.

ARTÍCULO 17.

TABLERO DE ANUNCIOS

Se acuerda que el Empleador instalará tableros de anuncios adecuados cerca del reloj o de otro lugar apropiado. Estos tableros también pueden ser utilizados por el Sindicato para publicar avisos u

otros asuntos oficiales del Sindicato. Una área de por lo menos doce pulgadas por dieciocho pulgadas (12" x 18") se mantendrá limpia para el uso del Sindicato.

ARTÍCULO 18.

SEÑORÍA

Sección 1. En General. Se le dará completa consideración al record de servicio continuo de empleo al hacer promociones, descansos, y recontrataciones después de descansos. Reconociendo la eficiencia en la operación de la planta, se entiende y acuerda que en todos los casos un aumento o disminución en el personal de la planta y en casos de promociones, aperturas temporales o aperturas de corto plazo el empleador considerará la señoría y habilidad para desempeñar el trabajo. Si la habilidad para desempeñar el trabajo es relativamente la misma, entonces gobernará la señoría.

Sección 2. Departamento de Señoría. La señoría se aplicará por departamento. Protección para empleados que han estado con la compañía por un largo tiempo, que sean asignados a una nueva clasificación de trabajo, será la intención de la señoría por departamento.

Sección 3. Llamar de Regreso de Descanso. Todos los empleados que han cumplido su período de prueba y están en la lista de descansados tendrán derechos de ser llamados de regreso al trabajo. Los empleados serán elegibles para ser regresados al trabajo hasta ser descansado por tres (3) meses y ser ofrecidos a una posición abierta siempre y cuando puedan desempeñar las funciones del puesto. Si el empleado rechaza una posición abierta que están calificado para realizar, el nombre del empleado se eliminará de la lista de descansados y ya no será elegible para recuperar su trabajo. Aviso se proporcionará a la Unión. Los empleados despedidos están obligados a proporcionar al empleador una dirección actual y un número de teléfono. Los avisos de retiro se enviarán por correo a la última dirección conocida por correo certificado.

Sección 4. Retención de Señoría. Cualquier empleado que ha sido descansado y recontratado, antes de e incluyendo los trescientos sesenta y cinco (365o) día de contratación o su fecha de haber sido descansado, mantendrá su fecha original de recontractación antes de ser descansado para todos los términos y condiciones bajo este Acuerdo.

Sección 5. Anuncio de Oferta de Trabajo. A. Puestos de trabajo abiertos, incluyendo posiciones de lead se publicará en el tablón de anuncios durante un período de cinco (5) días hábiles para la oferta. Empleados que han pasado su período de prueba inicial y no a tenido oferta con éxito para una posición dentro de los seis meses anteriores pueden expresar interés en la posición con la firma de la hoja de la oferta. Trabajadores a tiempo parciales quienes no están en su periodo de prueba que buscan un puesto a tiempo completo también pueden apuntarse por cualquier posición publicada.

B. Preferencia en el llenado de trabajo vacantes se dará a los empleados que se apunta por la posición en base a la señoría, siempre cuando el empleado sea calificado para la posición o puede clasificarse dentro de dos semanas. Si nadie se apunta por el trabajo abierto, la compañía tendrá el derecho de ir al exterior para ocupar el puesto.

ARTÍCULO 19.

REGISTROS DE TIEMPO

Sección 1. Requisitos. Los registros del tiempo deberán ser llevados por el Empleador para todos sus empleados con el propósito que se registren las horas trabajadas. Estos registros deberán mostrar la tiempo correcto en el cual el trabajo inicia y termina cada día, como también el tiempo para periodos de comida, las horas trabajadas cada día, y el total de horas trabajadas durante el periodo de pago.

Sección 2. Relojes de Tiempo. Los relojes de tiempo con tarjetas para marcar u otra manera de mantener el registro del tiempo adecuadamente serán provistos por el Empleador. Donde se instalen

relojes de tiempo o haya que marcar tarjetas de tiempo, cada empleado tendrá que marcar tarjetas de tiempo de acuerdo con las instrucciones del Empleador.

Sección 3. Plan de Incentivos. Cuando esté en funcionamiento un plan de incentivos, el Empleador deberá proporcionarle al empleado con un registro de su productividad del día si el plan es en base diaria. Estos registros pueden ser suministrados a los empleados por medio de un tablero de anuncios o de reportes individuales. Todos los registros que demuestren horas de empleo, horas de ingreso y de salida, y los registros de productividad cuando este en efecto un plan de incentivo tendrán que estar disponibles al representante Sindical acreditado cuando sea solicitado por el Sindicato durante horas regulares laborales.

Sección 4. Inspección de Records. El empleador podrá poner a la disposición del representante Sindical un lugar adecuado con el fin de que este pueda inspeccionar dichos registros, y dichos registros no podrán ser sacados del establecimiento de negocios del Empleador.

ARTÍCULO 20.

JUBILACIÓN

Sección 1. Beneficio. El Empleador trasladará a los empleados al plan 401 K de la Compañía a partir de Julio 1, 2014. Empleados pueden contribuir a Ameripride servicios Inc. retiro Plan de ahorro (401 k Plan de la sección) acuerdo con los términos del Plan de ahorro de jubilación. Empleados serán elegibles para participar en el plan 401 (k) de empresa, incluyendo la contribución de la empresa basada en años de servicio, aplazamientos antes de impuestos de empleados y empresa match.

ARTÍCULO 21.

PERMISO POR LUTO

Sección 1. Beneficio. En caso que un empleado que tenga por lo menos 90 días de servicio continuo sufra el fallecimiento de un familiar inmediato, el Empleador, concederá tres (3) días libres con goce de sueldo dentro del estado de California. Para funerales fuera del estado de California, el

empleador concederá cinco (5) días libres con goce de sueldo. Los empleados también podrán solicitar hasta diez (10) días libres adicionales sin goce de sueldo si el funeral se llevará a cabo fuera de los Estados Unidos. Estos días adicionales podrán ser tomados como vacaciones o tiempo libre sin goce de sueldo.

Sección 2. Definición. Para los efectos del presente contrato, “familia inmediata” significara: madre, padre, suegra, suegro, esposa, hijos (naturales o adoptados), hijastros, hermanos, hermanas, abuelos, nietos y parejas domesticas.

Sección 3. Verificación. Un empleado debe de estar en la nomina de pago en la fecha del fallecimiento del familiar inmediato para calificar para el beneficio y debe notificar a su supervisor a no más tardar del primer (1 °) día de la ausencia. Cuando se solicite, el empleado deber entregar suficientes pruebas de la relación con el difunto, la fecha del funeral, y la asistencia que el empleado asistió al funeral.

ARTÍCULO 22.

EXAMEN DE DROGAS

Las partes acuerdan a utilizar los procedimientos de operaciones actuales de pruebas de drogas. La compañía acuerda proporcionar los cambios al Sindicato y negociar con el Sindicato referente a algún cambio en la póliza antes de implementarla.

ARTÍCULO 23

COMITÉ DE ACCIÓN POLÍTICA

El Empleador deducirá y transmitirá al tesorero de la WSRJB, Workers United, la cantidad especificada cada mes trabajado de los salarios de aquellos empleados que voluntariamente autorizaron dichas contribuciones en los formularios con ese propósito por el Fondo de Participación Cívica de Servicios de Propiedad. Estas transmisiones ocurrirán a no más tardar el día 10 de cada mes

y serán acompañados de una lista con los nombres de esos empleados a quienes se les han hecho dichas deducciones y la cantidad deducida de cada dicho empleado.

ARTÍCULO 24

SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1. General

El Empleador tomará las medidas necesarias para asegurar la salud y seguridad de sus empleados durante sus horas de trabajo. El Sindicato acuerda en cooperar con el Empleador para asegurarse que los supervisores y empleados cumplan con dichas normas, regulaciones y prácticas como sean necesarias para mantener condiciones laborales seguras, sanitarias y saludables. Ambos el Sindicato y el Empleador reconocen que existen obligaciones específicas bajo la ley Federal, Estatal y Local de procedimientos y directrices incluyendo aquellas que hablan de peligros de comunicación, señalización, y patógenos transmitidos. Los empleados deben de ser suministrados con la información pertinente referente a salud y seguridad.

Sección 2. Protección de Estrés Térmico.

El Empleador proporcionará un número adecuado de fuentes de agua o botellas con agua fresca y vasos limpios, que permita fácilmente el acceso a empleados para que tomen agua frecuentemente. El Empleador continuara proporcionando Gatorade a sus empleados. El Empleador tomara los pasos necesarios para reducir el riesgo de Estrés Térmico y considerará las recomendaciones proporcionadas por el Comité de Seguridad y Salud.

Sección 3. Sanitación

Los baños contarán con luz apropiada y espejos, y estarán equipados con todas las necesidades. Los baños deberán mantenerse libres de de objetos amontonados y en condiciones higiénicas. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, de almuerzo y de descansos, a menos de que se necesite

cerrarlos temporalmente para reparaciones, limpieza o remodelación. Instalaciones para lavarse las manos estarán accesibles para los trabajadores.

Sección 4. Protección contra los agentes patógenos sanguíneos

A. Equipo de Protección.

La Compañía revisará las necesidades específicas del trabajo y dará el PPE que se necesite para desempeñar el trabajo de manera segura y todos los empleados tienen la obligación de cumplir con los usos generales del PPE siempre que estén en las áreas de trabajo. Para empleados cuyo trabajo implique exposición ocupacional, como contacto con la piel a sangre o a otros materiales potencialmente infecciosos, serán proporcionados por el Empleador con el equipo adecuado de protección personal. El equipo de protección personal podrá considerarse "apropiado" únicamente si no permite que la sangre o que otra materia potencialmente infecciosa pase o toque la ropa del empleado, su piel, sus ojos o su boca, bajo condiciones de uso normal y incluirá guantes resistentes a perforaciones cuando sean necesarios y prácticos. El Empleador deberá reparar o reemplazar el equipo de protección personal tanto como sea necesario para conservar su efectividad, sin costo alguno para el empleado, excepto en casos de daño intencional o negligencia. Los guantes desechables como los guantes quirúrgicos o para exanimaciones deberán ser desechados después de un solo uso al contaminarse o en cuanto sea prácticamente posible si están rotos, o picados, o cuando su habilidad de funcionar como una barrera sea comprometida.

B. Vacunas

La Compañía ofrecerá la serie de vacunas de Hepatitis B a todos los empleados que potencialmente puedan ser expuestos a sangre en un plazo de diez (10) días laborables después de su asignación inicial, a menos que el empleado haya recibido con anterioridad la serie completa de vacunas de Hepatitis B, o que la prueba de anticuerpos haya revelado que el empleado es inmune, o que por razones médicas la vacuna sea contraindicada.

C. El Comité Adjunto de Salud y Seguridad.

El Empleador y el Sindicato establecerán un Comité adjunto de Salud y Seguridad (en lo sucesivo denominado como, el "Comité"), el cual estará compuesto por hasta tres (3) miembros seleccionados por el Sindicato entre empleados de la unidad de negociaciones y por hasta tres (3) miembros de la gerencia seleccionados por el Empleador. El Comité deberá ser organizado para proporcionar ayuda identificando y eliminando los peligros potenciales de seguridad en toda la planta. El Gerente General o la persona asignada por éste coordinará las reuniones del Comité, establecerá una agenda con las aportaciones de los miembros, ayudará con recursos y asistencia técnica, y se mantendrá detalladamente toda la documentación, incluyendo los minutos de las reuniones, las actividades y las recomendaciones del Comité para garantizar que se aplique lo apropiado, resoluciones efectivas y el cumplimiento con las leyes pertinentes, regulaciones, las disposiciones de códigos, las pólizas y/o los procedimientos. Este Comité se reunirá por lo menos una vez al mes y hará un recorrido de seguridad mensual por la planta a menos que otro horario sea adoptado por consentimiento mutuo. Se acuerda que en caso se le notifique a la Compañía que una reunión o recorrido no se ha llevado a cabo, la solución apropiada será el de reprogramar la reunión o recorrido dentro de quince (15) días. Aún más, los miembros deberán familiarizarse con los procesos de producción y con las condiciones de trabajo y harán recomendaciones a la gerencia para mejorar la seguridad y la higiene en el centro de trabajo. El Empleador considerará todas las recomendaciones hechas por el Comité de buena fe.

ARTÍCULO 25

ALCANCE DEL ACUERDO

Sección 1. Acuerdo Total. Las partes mutuamente acuerdan que este contrato constituirá el Acuerdo en su totalidad y entendimientos referentes a todos los asuntos de la unidad de

negociaciones por el término de este contrato entre las partes sustituye a todos los acuerdos anteriores.

Sección 2. Interpretación. Este Acuerdo ha sido ejecutado de acuerdo a las leyes y estatutos del Estado de California y de los Estados Unidos de América, cualquier disputa, desacuerdo, o litigio que surja de este Acuerdo será adjudicado de acuerdo con los estatutos y leyes del Estado de California y de los Estados Unidos de América.

Sección 3. Renuncia. Al firmar este Acuerdo el Sindicato y el Empleador específicamente renuncian a su derecho de archivar cualquier clase de reclamo en contra del Empleador o del Sindicato ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales, en cualquier corte estatal, en cualquier corte federal o en cualquier otro foro respecto a las negociaciones que llevaron a la firma de este Acuerdo. Esta renuncia de parte del Sindicato y el Empleador se hace en consideración del Acuerdo entre las partes y todos los otros asuntos cubiertos bajo este Acuerdo. El Sindicato y el Empleador acuerdan que esta renuncia se hace a sabiendas, inteligentemente y voluntariamente y cubre cualquier clase de reclamo.

Sección 4. Negociaciones. Las partes acuerdan que las negociaciones antes de firmar este Acuerdo incluyeron negociaciones de todo tipo y que todas las negociaciones fueron hechas de acuerdo con todos los requisitos federales y estatales aplicables.

ARTÍCULO 26.

CLAUSULA DE SALVAGUARDIA

En caso de determinarse que cualquier Sección, clausula o estipulación de este Acuerdo sea declarada ilegal por una corte de jurisdicción competente, dicha invalidación de la sección, clausula o estipulación no invalidará las porciones restantes aquí contenidas, y dichas porciones restantes permanecerán en vigencia total y efecto durante la vida de este Acuerdo.

ARTÍCULO 27.

UNIFORMES

El Empleador accede a proporcionar botas de goma a los empleados que las soliciten y quienes trabajen bajo condiciones húmedas, proporcionar uniformes o prendas sin costo alguno, designados por él para que el empleado las use durante sus horas de trabajo. Si el empleado está obligado a usar calzado específico el empleador se compromete a proporcionar los sin costo para el empleado El Empleador además accede a lavar y/o limpiar y terminar todas las partes de dichos uniformes usados por sus empleados mientras estén en horas de trabajo.

ARTÍCULO 28.

REGLAS Y REGULACIONES DEL PLANTEL

Las reglas y regulaciones sobre la conducta del negocio tal como el Empleador considere necesarias y propias, y que no están en conflicto con los términos de este Acuerdo, serán cumplidas por todos los empleados. Nuevas reglas y/o cambios a reglas existentes no podrán entrar en vigor sino hasta quince (15) días hábiles después de que hayan sido anunciadas, con copia para el Sindicato. Dichas reglas y regulaciones serán anunciadas por el Empleador en un lugar conspicuo, o bien entregadas a los empleados en la forma de un manual.

ARTÍCULO 29.

ASUNTOS ÉTNICOS Y CULTURALES

Sección 1. Lenguaje. Aunque el inglés es el idioma de la planta, el Empleador reconoce el derecho de los Empleados de usar el lenguaje de su elección entre ellos mismos.

Sección 2. Traductor. Cuando ocurra una dificultad en comunicación con un empleado en particular, al solicitarlo el Empleador proporcionará un traductor escogido por el Empleado para facilitar la comunicación, siempre y cuando la persona se encuentre en la planta a la hora solicitada.

Sección 3. Despido o Suspensión de Empleados en base a Información Respecto a su Estatus Migratorio. En caso que el Empleador tenga que legalmente suspender o despedir a un empleado en base a información y/o documentación respecto a su status migratorio y/o estatus de ciudadanía la que establece su derecho a trabajar para el Empleador. El Empleador le proporcionara a dicho empleado suspendido o despedido con el siguiente periodo de tiempo para presentar dicha documentación

Empleado de:

Presentar documentos en:

Ciento Ochenta (180) Días

Noventa (90) días

Uno (1) a Cinco (5) años

Doscientos setenta (270) Días

Más de cinco (5) años

Trescientos sesenta y cinco (365) días

Al ser reinstalado, cualquier dicho empleado se le condescenderá la señoría que tenía en día de su suspensión o despido. Si el empleado regresa dentro de dos (2) semanas será reinstalado a la posición para la cual este calificado de su elección o remplazará un empleado provisional. Si no hay dicha posición disponible, el empleado será descansado con el derecho de cualquier empleado descansado de acuerdo a la señoría.

Sección 4. Orden de Arresto o de Cateo. En caso de que el Empleador reciba una orden judicial validez ejecutada u orden de arresto, el Empleador tendrá que tomar la siguiente acción:

En la medida legalmente posible, arreglar que el interrogatorio a los empleados ocurra en el ambiente más privado como sea posible dentro de la planta.

Sección 5. Ausencias Excusadas. El Empleador le autorizara a los empleados ausencias excusadas, cuando se le dé una (1) semana de notificación para los propósitos siguientes:

Asistir a cualquier cita con INS o el Departamento de Estado con respecto al estatus de inmigración o ciudadanía del empleado, cónyuge, hijo o padre. El Empleador requerirá prueba de la cita y prueba de la relación familiar.

Sección 6. Obligaciones del Empleador

- A. El Empleador no podrá solicitar información o documentos de parte de los empleados o solicitantes de empleo acerca de su estatus migratorio excepto como lo requiere la ley.
- B. El Empleador no podrá divulgar información confidencial referente a trabajadores a cualquier persona o agencia gubernamental excepto como sea requerido por ley o en respuesta a la directriz legal de dicha agencia. La información confidencial incluye nombre, dirección, y números de seguro social.
- C. Si un empleado solicita que el Empleador cambie su record por cambios a su nombre o su número de seguro social, y el Empleador lo puede hacer legalmente, lo hará y el cambio no perjudicará su señoría o sus derechos bajo este acuerdo.
- D. Si un agente del INS exige entrar a la planta del Empleador o la oportunidad de interrogar, registrar o confiscar a una persona o la propiedad de cualquiera de los empleados entonces el Empleador deberá notificar inmediatamente al Sindicato por teléfono a la oficina Sindical.

Sección 7. Requisitos Legales. El Empleador tiene la obligación bajo esta Sección de ser consistente con la ley Estatal y Federal.

ARTÍCULO 30

COMITÉ OBRERO - PATRONAL

Sección 1. Comité. Se establecerá un Comité Obrero Patronal. El Comité podrá ser llamado a orden por el Sindicato o el Empleador. Un máximo de tres (3) miembros serán elegidos por Sindicato. Este proceso no será abusado por ninguna parte.

Sección 2. Estatus de Asesor Se acuerda y se entiende que este comité actuara en capacidad de asesor y no tiene la autoridad de cambiar, modificar o añadir a este acuerdo.

ARTÍCULO 31.

RESPECTO Y DIGNIDAD

En General: El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado y representante de supervisión del Empleador será tratado con dignidad y respeto. Abuso verbal, acoso, o amenazas, incluyendo acoso sexual, por el Empleador, Sindicato, o cualquier empleado no será tolerado. La disciplina no será administrada frente a otros miembros de la unidad de negociaciones, a menos en dichos caso (i) cuando un empleado solicite un testigo o un representante Sindical o (ii) cuando sea necesario proteger la seguridad personal ó la propiedad de los Empleados o del Empleador directamente ó (iii) donde sea necesario que otro Empleado traduzca y ese tenga el permiso del individuo receptor de la disciplina. La disciplina debe ser administrada de una manera profesional. Todos los actos de falta de respeto deberán estar sujetos al procedimiento de agravio y arbitraje.

VIGENCIA DEL CONTRATO

Sección 1. Terminación del Contrato. Este contrato estará en vigencia y efecto a partir de Junio 1, 2020 hasta Mayo 26, 2023.

Sección 2. Continuación. Este Acuerdo no se renovará automáticamente de año a año o, pero seguirá en efecto durante las negociaciones en lo que se reemplaza el Acuerdo siempre y cuando, que alguna parte cancele el Acuerdo dando treinta (30) días de aviso por escrito a la otra parte del Acuerdo.

Sección 3. Negociaciones. Después de cualquier parte notifique a la otra parte del Acuerdo de su deseo de iniciar negociaciones, la otra parte acuerda iniciar negociaciones en la fecha y tiempo acordado por las dos partes.

Sección 4. En caso de que las negociaciones comiencen a enmendar o modificar este Acuerdo, el acuerdo completo se prorrogará y permanecerá en pleno vigor y efecto durante el período de dichas

negociaciones hasta el momento en que las partes finalicen y firmen un nuevo Acuerdo. Cualquiera de las partes puede rescindir el Acuerdo durante el período de extensión del presente documento mediante notificación por escrito a la otra. El Acuerdo se considerará rescindido catorce (14) días después de que se reciba dicha notificación de terminación.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, las partes han celebrado este contrato este día __ de _____ 2020.

AMERIPRIDE SERVICES, Inc.
BAKERSFIELD

Workers United, WESTERN
STATES REGIONAL JOINT BOARD,
LOCAL 75

BY: _____
Roel Cortez
Director, Labor Relations

BY: _____
Maria Rivera, Regional Manager
Workers United, WSRJB

BY: _____
Amador Quintero, Union Representative

2020 -2023 ACUERDO DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS
 APÉNDICE “A” -TARIFAS DE SUELDO

2020-2023 ACUERDO DE NEGOCIACION COLECTIVA

Titulo de Trabajo	6/1/2019	6/6/2020	12/12/2020	6/5/2021	12/11/2020	6/11/2022
	Actual	\$0.35	\$0.20	\$0.25	\$0.65	\$0.25
Stockroom	\$13.55	\$13.90	\$14.10	\$14.35	\$15.00	\$15.25
Washroom	\$14.20	\$14.55	\$14.75	\$15.00	\$15.65	\$15.90
Production (Flat, Bunding, Mending, Press, Soil and Loaders)	\$13.55	\$13.90	\$14.10	\$14.35	\$15.00	\$15.25

Aumentos por Señoría

Los empleados recibirán los siguientes aumentos no cumulativos en compensación a sus años de servicio.

Más de veinte (20) años de servicio continuo de empleo: \$0.10 por hora
 Más de treinta (30) años de servicio continuo de empleo: \$0.15 por hora