

AMERIPRIDE SERVICIOS DE UNIFORME

Sucursal de Fresno, California

Y

Trabajadores Unidos

Western States Regional Joint Board, Local 75

ACUERDO COLECTIVO DE NEGOCIACIONES

Agosto 1, 2020 – Julio 28, 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

ACUERDO	6
ARTICULO 1. ACUERDO SINDICAL	6
Sección 1. Unidad de Negociaciones	6
Sección 2. Exclusión de Supervisores	6
Sección 3. Nuevas Clasificaciones	6
Sección 4. Trabajo de la Unidad de Negociaciones	6
Sección 5. Trabajadores temporales	7
ARTICULO 2. DERECHOS DE LA GERENCIA	7
Sección 1. Discreción de los Derechos de la Gerencia	7
Sección 2. Listado de los Derechos del Empleador	7
Sección 3. Reconocimiento de los Derechos de la Gerencia	7
ARTICULO 3. PAROS LABORALES	8
Sección 1. Prohibición de Paros Laborales	8
Sección 2. Obligaciones Sindicales	8
Sección 3. Disciplina Individual	8
Sección 4. Líneas de Piqueteo	8
ARTICULO 4. PROCESO DE ARBITRACION Y DE AGRAVIOS	8
Sección 1. Definición	8
Sección 2. Formulario de Quejas	8
Sección 3. Quejas de Empleados	9
Sección 4. Agravios del Empleador	9
Sección 5. Límites de Tiempo	9
Sección 6. Calculo de Tiempo	10
Sección 7. Selección del Arbitrador	10
Sección 8. Poder del Árbitro	10
Sección 9. Decisión del Árbitro	10
Sección 10. Gastos de Arbitro	10
Sección 11. Procedimiento de Arbitración por Paro Laboral	10
Sección 12. Asuntos Excluidos	11
ARTICULO 5. NO DISCRIMINACION	11
Sección 1. Prohibición de la Discriminación	11
Sección 2. Referencias de Genero	11
Sección 3. Cumplimiento con el A.D.A.	11
ARTICULO 6. AFILIACION SINDICAL	12
Sección 1. Requisitos	12
Sección 2. Nuevos Empleados	12
Sección 3. No Discriminación	12

Sección 4. Criterio del Empleador	12
Sección 5. Notificación	12
Sección 6. Despedidos.....	12
Sección 7. Publicación	13
Sección 8. Deducción de Cuotas	13
Sección 9. Indemnización.....	13
ARTICULO 7. HORAS DE TRABAJO	13
Sección 1. Semana Laboral	13
Sección 2. Horas Extras.....	14
Sección 3. Semanas de Feriado	15
Sección 4. Semanas Completas de Trabajo.....	15
Sección 5. Periodo de Almuerzo	15
Sección 6. Garantía Mínimo Semanal.....	15
Sección 7. Pago por Reportarse a Trabajar	15
Sección 8. Empleados de Servicios.....	16
Sección 9. Periodos Intermitentes de Trabajo.....	16
ARTICULO 8. PERIODO DE PRUEBA.....	16
ARTICULO 9. SALARIOS.....	17
Sección 1. Tabla de Salarios.....	17
Sección 2. Periodo de Pago	17
Sección 3. Periodo de Almuerzo	17
Sección 4. Periodos de Descansos.....	17
Sección 5. Lesión relacionada con el trabajo	17
Sección 6. Trabajo Transicional.....	17
Sección 7. Incentivos Laborales	18
Sección 8. Salario Mínimo	18
Sección 9. Retención de Salarios Previos	18
Sección 10. Transferencias Temporales.....	18
ARTICULO 10. DISCIPLINA Y DESPIDOS	18
Sección 1. Despido inmediato.....	18
ARTICULO 11. REPRESENTANTES SINDICALES	19
Sección 1. Visita del Sindicato.....	19
Sección 2. Delegados	19
Sección 3. No Discriminación.....	20
Sección 4. Empleados en Asuntos del Sindicato.....	20
ARTICULO 12. PERIODOS DE AUSENCIA SIN PAGO.....	20
Sección 1. Permisos por Enfermedad.....	20
Sección 2. Ley de Ausencia Familiar y Medica.....	20
Sección 3. Beneficios de Salud y Salubridad.....	21

Sección 4. Regreso al Trabajo	21
Sección 5. Notificación al Sindicato	21
Sección 6. USERRA.....	21
Sección 7. Ausencia sin goce de Sueldo	21
ARTICULO 13. DIAS FERIADOS	21
Sección 1. Elegibilidad.....	21
Sección 2. Beneficios	21
Sección 3. Observancia	21
Sección 4. Tasa de Pago	22
Sección 5. Trabajo en días Feriados	22
Sección 6. Semana Laboral 4/10	22
Sección 7. Trabajo en días Festivos	22
Sección 8. Descansos laborales de 60 días.....	22
Sección 9. Días Feriados Personales	22
ARTICULO 14. VACACIONES.....	22
Sección 1. Periodo de Vacaciones.....	22
Sección 2. Cantidad de Vacaciones.....	23
Sección 3. Tarifa de Pago.....	23
Sección 4. Restricciones de Programación.....	23
Sección 5. Pago de Vacaciones en caso de terminación	24
Sección 6. Disciplina.....	24
Sección 7. Días Parciales.....	24
ARTICULO 15. PERMISOS DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD	24
ARTICULO 16. SEGURO	24
ARTICULO 17. TABLERO DE ANUNCIOS	25
ARTICULO 18. SENORIA	26
Sección 1. En General	26
Sección 2. Departamento de Señoría.....	26
Sección 3. Retención de Señoría	26
Sección 4. Llamar de vuelta de un descanso	26
Sección 5. Distribución de Horas Extras.....	26
Sección 6. Licitación de Trabajo.....	26
ARTICULO 19. REGISTRO DE TIEMPO	27
Sección 1. Requisitos	27
Sección 2. Reloj de Tiempo	27
Sección 3. Plan de Incentivos.....	27
Sección 4. Inspección de Records	27

ARTICULO 20. JUBILACION.....	27
ARTICULO 21. PERMISO POR LUTO.....	27
ARTICULO 22. ALCANCE DEL ACUERDO	28
Sección 1. Acuerdo Total	28
Sección 2. Interpretación.....	28
Sección 3. Renuncia	28
Sección 4. Negociaciones.....	28
ARTICULO 23. CLAUSULA DE SALVAGUARDIA	28
ARTICULO 24. UNIFORMES	29
ARTICULO 25. NORMAS DE TRABAJO Y REGULACIONES	29
ARTICULO 26. POLIZA DEL EXAMEN DE DROGAS	29
ARTICULO 27. RESPETO Y DIGNIDAD	29
ARTICULO 28. SALUD Y SEGURIDAD	29
Sección 1. Protección de Estrés Térmico	29
Sección 2. Comité de Salud y Seguridad	30
Sección 3. Salud y Seguridad	30
Sección 4. Equipo de Protección.....	30
Sección 5. Sanidad	30
Sección 6. Protección Contra Los Agentes Patógenos Sanguíneos	30
Sección 7. Lesiones Laborales	31
Sección 8. Entrenamiento Relacionado.....	31
ARTICULO 29. INMIGRACION.....	31
ARTÍCULO 30. FONDO DE COMPROMISO CIVICO SERVICIO INMOBILIARIO	31
ARTICULO 31. VIGENCIA DEL CONTRATO	32
APENDICE A – TABLA DE PAGO	33

ACUERDO

Este Acuerdo realizado y celebrado por y entre AmeriPride Uniform Services, Fresno, California Sucursal, 1050 W. Whites Bridge Ave., Fresno, California (en lo sucesivo denominado como el “Empleador”) y Workers United, Western States Regional Joint Board, Local 75, 1102 Q Street, Suite 100, Sacramento, California 95811 (en lo sucesivo denominado como el “Sindicato”) 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 por el Empleador en Fresno, California Sucursal, a excepción de supervisores, empleados profesionales, ingenieros, vendedores de ruta, empleados de control de inventario, empleados de reparaciones, pinturas, mecánicos, empleados del departamento de ventas, y empleados 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 requiere 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, a su criterio, establecerá nuevas clasificaciones como considere necesarias. El Empleador acuerda a proporcionar al Sindicato con 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 incluidas en la unidad de negociaciones, el sueldo y otros 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.

Sección 5. Trabajadores temporales. El uso de empleados temporales no desplazará a los empleados o puestos de la unidad de negociación regular (excepto en los casos en que un empleado temporal ocupe un puesto regular y la Compañía haga un esfuerzo genuino para contratar a un empleado para el puesto). La cantidad máxima de empleados temporales será de 10 trabajadores. Cuando se necesitan horas extras en un departamento o cuando hay una oportunidad de irse temprano, a los empleados regulares de la unidad de negociación en ese departamento se les ofrecerán horas extras o la oportunidad de irse temprano antes de que se les brinde esa oportunidad a los empleados temporales. La Compañía notificará a la Unión sobre la cantidad de empleados temporales que trabajan en la instalación. Tal empleo temporal será por un período fijo de tiempo o como un método de contratación de empleados a tiempo completo (temporario a permanente). En ningún caso el período de tiempo será mayor de 60 días. Para propósitos de antigüedad, cualquier conversión de temporal a permanente utilizará la fecha de inicio original como una temporal como la fecha de contratación si el empleo ha sido continuo.

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, y sin limitarse a, el 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; 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, alcohol y sustancias controladas incluyendo pruebas de drogas para cualquier empleado que reciba tratamiento médico por una lesión de trabajo; 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 las disposiciones expresas de este Acuerdo.

ARTÍCULO 3. PAROS LABORALES

Sección 1. Prohibición de Paros Laborales.

No habrá cierres patronales, huelgas, paro de producción, paros laborales, o interferencias con la producción, incluyendo huelgas 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 huelgas 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 detener 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 propósito limitado 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 las que han sido establecidas 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 conjuntamente 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, usando el formulario de Agravios del Local 75, la siguiente información debe de ser declarada claramente: la naturaleza exacta de la queja, el acto o los actos de la comisión u 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 Empleado) 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 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 y el Sindicato deseen que prosiga 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 / Gerente del Stockroom (deposito)
- (2) Gerente General

En cada ocasión, 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 dentro de cinco (5) días laborales después de haber recibido la respuesta de la cual se hace 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 si no cumple la parte agraviada con los límites de tiempo establecidos la queja resultará rechazada. De la misma manera, al no cumplir la otra parte con los límites de tiempo establecidos en este artículo, esta 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 en 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 incluido. El último 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 una 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 arbitraje 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, las partes prontamente se reunirán y tratarán de seleccionar un arbitrador por acuerdo mutuo. Si las partes no pueden seleccionar un arbitrador por acuerdo mutuo, las partes en conjunto 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 no tendrá la autoridad de añadir a, sustraer de, o modificar cualquiera de los términos de este Acuerdo o de cualquier acuerdo hecho adicionalmente a este. 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 Arbitraje.

Todos los gastos y honorarios del arbitrador serán pagados equitativamente por las partes.

Sección 11. Procedimiento de Arbitraje por Paro Laboral.

Los agravios archivados por la compañía basados en huelgas, incluyendo huelgas en solidaridad de parte de los empleados; no serán sujetos 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 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 definitivo.

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 use el género masculino o femenino, dicho término se interpretará en el sentido de incluir a los empleados tanto masculinos como femeninos.

Sección 3. Cumplimiento con el A.D.A.

La compañía acuerda a notificar al Sindicato de cualquier propuesta de acomodamiento para empleados de la unidad de negociaciones y a negociar con el Sindicato acerca de cualquier dicha acomodación la cual involucre salarios, horas o condiciones laborales. La Compañía también acuerda a notificar al Sindicato de cualquier solicitud de acomodamiento por un empleado de la unidad de negociaciones. A cambio, el Sindicato renuncia a su derecho de presentar cargos por prácticas laborales injustas referente a la discusión directa de la Compañía con empleados

(requerida por el ADA) referente a acomodamiento. 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. AFILIACIÓN SINDICAL

Sección 1. Requisitos.

Membrecía 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 en regla también será una condición de empleo. Los empleados nuevos que no sean miembros del Sindicato deberán hacerse miembros durante los treinta y un (31°) días de iniciar el empleo.

Sección 2. Nuevos Empleados.

Cuando el Empleador requiera empleados nuevos o adicionales, el Empleador primero deberá de notificar al Sindicato del número de empleados y clasificaciones que se necesiten en el orden que estas serán entrevistadas. Si el Sindicato no puede suministrar candidatos para los puestos disponibles de trabajo solicitados por el Empleador, el Empleador tendrá derecho de contratar por medio de fuentes externas.

Sección 3. No Discriminación.

Selección, por el Sindicato de candidatos a ser referidos a trabajar serán hechos en base no discriminatoria y no serán basadas en, o de ninguna manera serán afectadas 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. El Sindicato al referir solicitantes, y el Empleador al contratar cualquier empleado, dará preferencia de trabajo a solicitantes previamente empleados en la industria del área local para la cual estén aplicando.

Sección 5. Notificación.

El Empleador se compromete a notificar al Sindicato por escrito, en 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 con el nombre, dirección, seguro social, y la fecha de contratación de dicho empleado nuevo.

Sección 6. Despido.

El Empleador también se compromete que al ser notificado por el Sindicato por escrito, cualquier empleado que no esté en buena regla con el Sindicato de acuerdo con esta sección será eliminado de la nómina de pago del Empleador dentro de en un periodo de siete (7) días de haber recibido dicha notificación.

Sección 7. Publicación.

Las partes de este Acuerdo publicaran, en lugares donde normalmente se publican anuncios para empleados y solicitantes, una copia de esta sección y cualquier otra disposición relacionada con este asunto.

Sección 8. Deducción de Cuotas.

El Empleador deberá deducir del primer cheque de pago entregado a 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 (multas no 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 tendrá que hacer deducciones. El Empleador deberá hacer dichas 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, demando, u otra forma de responsabilidad que surja por la deducción de dinero de cuotas Sindicales del salario de los empleados. El Sindicato asume todo 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 lunes a viernes, 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"

El Empleador, a su propia discreción, 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 más 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 publicará las notificaciones con dos semanas de anticipación referente a cualquier cambio de programación al horario de los trabajadores y notificará al Sindicato.

Para 4/10, el quinto (5°) día será el día normal libre del empleado. (Este día también podrá estar en el medio de la semana, lunes, y martes, miércoles libre, jueves y viernes.)

El sexto (6°) día será el primer (1er) día después de la semana normal de trabajo del empleado.

El séptimo (7°) día será el segundo (2°) día después de la semana normal de trabajo del empleado.

Sección 2. Horas Extras.

Es la intención del Empleador seguir las leyes estatales y federales con respecto a las horas extraordinarias. 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 comenzará a trabajar entre las horas de las 5:00 a.m. a las 10:00 a.m., y los empleados que trabajen dicho primer turno recibirán la tasa 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 tasa regular de pago. Cualquier turno que comience entre las horas de las 10:00 a.m. y las 2:00 p.m. será designado como el segundo (2°) turno y los empleados trabajando en dicho segundo (2°) turno serán pagados un Prima de cinco centavos (5¢) por hora por todo el trabajo desempeñado. Cualquier turno que comience entre las horas de las 2:00 p.m. y las 6:00 p.m. será designado como el tercer (3°) turno y los empleados trabajando en dicho tercer (3°) turno serán pagados una prima de diez centavos (10¢) por hora por todo el trabajo desempeñado. Cualquier turno que comience entre las horas de las 6:00 p.m. y las 11:00 p.m. será designado como el cuarto (4°) turno y los empleados trabajando en dicho cuarto (4°) turno serán pagados una prima de quince centavos (15¢) por hora por todo el trabajo desempeñado. Cualquier turno que comience entre las horas de las 11:00 p.m. y las 4:59 a.m. será designado como el quinto (5 °) turno y los empleados trabajando en dicho quinto (5°) turno serán pagados una prima de diez centavos (10¢) por hora por todo el trabajo desempeñado.
- (8) Programación de Horas Extras. Excepto en caso de emergencia el Empleador notificará a los empleados afectados antes de la hora de almuerzo de cualquier trabajo de horas extras. En

caso que el Empleador quiera que los empleados trabajen en un feriado pagado, los empleados deberán ser notificados dos (2) días antes del feriado.

Un turno de tarifa de pago regular, de tiempo completo o medio tiempo, podrá ser programado de lunes a viernes. Ningún empleado amparado por este Acuerdo de Negociaciones Colectivas en el momento de la ratificación trabajará estos turnos a menos que lo hagan voluntariamente.

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 médica) 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 ni 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 serán garantizados un mínimo de treinta y cuatro (34) horas por semana, lunes a viernes, excepto la semana en la cual ocurra un día feriado pagado, durante el cual el número garantizado de horas de trabajo serán solamente veintiocho (28) horas en la semana que ocurra el feriado pagado

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 cuatro (4) 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, 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.

Las 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) día 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 contratados por el Empleador estarán bajo periodo de prueba los primeros noventa (90) días de su empleo en cuanto a la señoría y despidos se trate; al final del cual, si aún están empleados ellos serán despedidos sin recurso o colocados en la lista de señoría. La señoría de un empleado comenzará el primer día de su empleo siempre y cuando permanezca más allá de noventa (90) días.

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 (4) 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^o) y sexta (6^o) hora, él/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, él/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 horas tendrán derecho a un periodo adicional de descanso de diez (10) minutos.

Sección 5. Lesión relacionada con el trabajo.

Cualquier empleado que se lesione durante el desempeño de sus funciones, que requiera de tiempo libre durante el primer día de su lesión, recibirá compensación total del tiempo que no trabajo, 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 señoría para fines de recontractación y vacaciones futuras. El Empleador se encargará de todos los permisos de ausencia debido a Lesiones relacionadas con el trabajo de acuerdo con todas las leyes y regulaciones federales y estatales.

Sección 6. Trabajo Transicional. Si los empleados tienen restricciones laborales debido a una lesión relacionada con el trabajo que les impide realizar las funciones de su puesto habitual, la Compañía puede asignar tareas de trabajo de transición a los empleados.

- Las tareas de trabajo de transición asignadas cumplirán con las restricciones de trabajo provistas por el proveedor de cuidado de salud tratante del empleado, y pueden incluir deberes fuera de la unidad de negociación.
- Estas tareas se documentarán en una carta de trabajo de transición.
- Además, se acuerda que los trabajadores de Ameripride que no formen parte de la unidad de negociación podrán ser asignados para realizar tareas livianas a través de la asignación de Trabajo de Transición para la cual los miembros del Local 75 no sufrirán ninguna pérdida de

horas de empleo. El trabajo de transición para los trabajadores de la unidad no negociadora no excederá los treinta (30) días calendario.

Sección 7. Incentivos Laborales.

A la opción del Empleador, un plan de incentivos puede ser establecido o modificado bajo la completa y única discreción del Empleador de vez en cuando durante la vida de este Acuerdo, siempre y cuando una notificación escrita antes de ser implementada sea enviada al Sindicato para aprobación dentro de un periodo de treinta (30) días, la cual el sindicato no podrá negar sin una buena razón. La eliminación de dicho plan no estará sujeta a negociaciones entre las partes, pero podrá ser eliminado por el Empleador a su completa y única discreción suministrando una notificación escrita treinta (30) días antes de dicha eliminación al Sindicato.

Sección 8. Salario Mínimo.

Todos los empleados amparados por este Acuerdo no recibirán un salario menor que el indicado en el Apéndice A adjunto a este acuerdo y hecho parte del mismo. El Empleador cumplirá con las leyes estatales con respecto al salario mínimo.

Sección 9. Retención de Salarios Previos.

Ningún empleado que estaba recibiendo más del salario indicado 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 u operación de este Acuerdo.

Sección 10. Transferencias Temporales.

Un empleado que temporalmente se cambie 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 despidiera 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 ante el Proceso de Quejas bajo la consideración y disposición final del Sindicato. Ningún empleado será despedido sin haber previamente recibido disciplina progresiva 1) advertencia verbal 2) aviso de advertencia por escrito 3) segunda advertencia por escrito que puede incluir una suspensión no pagada y 4) despido. Una copia de dicho aviso de advertencia deberá ser enviada a la oficina del Sindicato dentro de un periodo de cinco (5) días laborales. Ningún arbitrador deberá expandir o reducir los requisitos de este Artículo.

Sección 1. Despido inmediato. Se entiende que los siguientes eventos y eventos de gravedad similar darán como resultado la descarga inmediata. Ningún árbitro deberá ampliar o reducir el requisito de este Artículo.

1. Robo.

2. Uso de intoxicantes al realizar tareas o estar bajo la influencia de sustancias tóxicas mientras tiene la custodia del equipo del empleador.
3. Uso de drogas ilegales o adicción al hábito de drogas. Negarse a someterse a una prueba de drogas. Se entiende que la Unión tendrá acceso a los resultados de dicha prueba, siempre que el empleado firme primero un formulario de liberación.
4. Insubordinación.
5. Uso de lenguaje obsceno o abusivo al tratar con supervisores o compañeros de trabajo.
6. Desfigurar o dañar la propiedad de la Compañía.
7. La posesión no autorizada o el uso de armas de fuego, fuegos artificiales o cualquier otra arma en la propiedad de la Compañía o mientras se dedica a negocios de la Compañía. Se entiende que ciertos elementos que podrían clasificarse como un arma son necesarios para el desempeño de los deberes del trabajo.
8. Desobedecer las normas de seguridad, incluyendo la falta de notificación inmediata de accidentes relacionados con el trabajo al personal de supervisión.
9. Pelear en las instalaciones de la empresa o mientras trabaja. Pelear se define como dos personas que usan los puños o las manos abiertas.

ARTÍCULO 11. REPRESENTANTES SINDICALES

Sección 1. Visita del Sindicato.

El agente de la unión o el representante debidamente designado del sindicato podrá visitar la empresa en cualquier momento durante el horario laboral. Todos los Representantes Sindicales se presentarán primero en la oficina de la Compañía para anunciar su presencia y firmar en el registro de visitantes. Mientras se encuentre en propiedad de la Compañía, el representante del Sindicato seguirá y obedecerá todas las normas y reglamentos de seguridad de la sucursal (incluido el uso del equipo de protección personal apropiado) y no interferirá indebidamente con el trabajo en progreso. Si el agente sindical necesita acceder al área de producción, debe estar acompañado por un representante de la Compañía.

Los representantes Sindicales autorizados podrán visitar la planta del Empleador durante horas laborales y tendrán el derecho de examinar las tarjetas de tiempo y cheques de pago por el trabajo desempeñado por cualquier empleado en la unidad de negociaciones programando una cita. Para Registrar a nuevos empleados como miembros del Sindicato durante tiempos de descanso de los empleados siempre y cuando el acceso a la planta cumpla con las normas de la compañía, y siempre y cuando y más 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 llevarán a cabo los asuntos del sindicato afuera del área de producción

Sección 2. Delegados.

Dos (2) delegados, nombrados por el Sindicato entre los empleados trabajando en dicha planta, podrán tomar aplicaciones de membresía Sindical de nuevos empleados, investigar agravios y actuar como representantes del Sindicato en reuniones de agravios y otras reuniones donde la presencia de “Representantes Sindicales” sea autorizada bajo este Acuerdo. Ellos pueden ser

asistidos en dichas actividades por un Representante Sindical tal como se refiere en la Sección 1 de este artículo si sus tareas lo dictan.

Como parte de la “Nueva Orientación de Empleados”, el nuevo empleado será presentado a los Delegados. La Compañía notificará al Representante del Sindicato al realizar orientación para los empleados recién contratados. La Compañía proporcionará al Sindicato la capacidad de reunirse con nuevos empleados durante 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.

Sección 4. Empleados en Asuntos del Sindicato

Se le permitirá al empleado tomar tiempo libre sin pago con el fin que asista arbitraciones, audiencias del NLRB, reuniones del Empleador y el Sindicato y convenciones Sindicales. Cualquier empleado que desee dicho permiso debe notificar al Empleador con anticipación no menos de cinco (5) días laborales. El Empleador tiene el derecho de limitar las ausencias a dos (2) empleados en cualquier momento para asuntos Sindicales para que dichas ausencias no interfieran sin motivo alguno con las operaciones del Empleador.

ARTÍCULO 12. PERIODOS DE AUSENCIA SIN PAGO

Sección 1. Permisos por Enfermedad.

Si el empleado tiene al menos un (1) año de servicio y ha trabajado 1250 horas en los últimos doce (12) meses, ningún empleado 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 para trabajar por el médico. Un permiso de ausencia correrá simultáneamente con un permiso de FMLA y no se le suma al FMLA. Ningún beneficio ganado o pagado por la Compañía será pagado por el Empleador después de concluir el periodo de FMLA. El Empleador debe de regresar al empleado a su posición disponible 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. Ley de Permiso de Ausencia Familiar y Médica. La Ley de Ausencia Familiar y Médica de 1993 crea un derecho para los empleados que cumplen con los criterios de elegibilidad para ausentarse del trabajo por hasta 12 semanas (480 horas) en un período de 12 meses para el nacimiento o adopción de un niño, para su propio beneficio condiciones de salud graves o para

proporcionar atención familiar por hasta 12 semanas (480 horas) en un período de 12 meses consecutivos.

Sección 3. Beneficios de Salud y Salubridad.

El Empleador y empleado hará contribuciones para los beneficios de salud y salubridad los cuales continuarán durante el Permiso de Ausencia Familiar y Medico y los empleados seguirán siendo elegibles para beneficios.

Sección 4. Regreso al Trabajo.

Los empleados que regresan de un permiso de ausencia bajo la Ley de Ausencia Médica Familiar (FMLA) o un permiso elegible bajo la Ley Estatal deberán ser devueltos al mismo trabajo o equivalente y la tasa de pago.

Sección 5. Notificación al Sindicato.

Cuando se otorgue un Permiso Familiar a un empleado, el Empleador le suministrará al Sindicato con la información necesaria para que los beneficios sigan y para otras responsabilidades administrativas relacionadas con La Ley de Permiso Medico y Familiar de 1993.

Sección 6. USERRA.

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

Sección 7. Ausencia sin goce de sueldo. Los permisos de ausencia no pagados por una emergencia personal se otorgarán por escrito y no serán denegados irrazonablemente. Dicho permiso no excederá de treinta (30) días calendario.

ARTÍCULO 13. DÍAS FERIADOS

Sección 1. Elegibilidad.

Un empleado deberá haber sido empleado por lómenos (30) días consecutivos para poder ser elegible para pago por día festivos (movido desde el final de la sección) Un empleado deberá de haber trabajado los (3) días inmediatamente antes y los dos (2) días 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 médico 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.

Sección 3. Observancia.

Cuando uno (1) de los primero siete (7) días feriados mencionados ocurra en un día sábado, el cual está fuera de la semana regular de trabajo, lunes a viernes, dicho feriado en sábado será pagado a

los empleados a su tarifa regular de pago. Cuando uno (1) de los primero siete (7) días feriados mencionados ocurra en un día domingo, el siguiente lunes será observado como el feriado.

Sección 4. Tasa de Pago.

Todos los empleados elegibles recibirán ya sea ocho (8) o diez (10) horas de pago por días festivos a su tasa de pago regular por hora.

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 elegibles 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 afectará el derecho del empleado a ser remunerado por días feriados a lo que se refiere al requisito de trabajar por un (1) mes con el mismo Empleador.

Sección 9. Días Feriados Personales.

Los empleados que hayan completado treinta (30) días de empleo continuo serán elegibles para un (1) Día feriado personal por año calendario. Los empleados con veinte (20) años de servicio serán elegibles para un segundo (2º) Día Personal por año calendario. Los días festivos personales pueden ser tomados en un momento mutuamente acordado por el empleado y la Compañía. El tiempo libre se aprobará para un máximo de asociados programados a la vez, Almacén (1), Producción (4) y Baño (1). Los días festivos personales no se pueden transferir al año siguiente y los días festivos personales no utilizados no se pagarán a los empleados.

ARTÍCULO 14. VACACIONES

Sección 1. Periodo de Vacaciones.

El periodo de vacaciones será de enero 1 a diciembre 31, y será sorteada en orden de señoría y dada como sorteo.

Sección 2. Cantidad de Vacaciones.

Las vacaciones se acumularán semanalmente a partir de la fecha de contratación más reciente para todos los empleados activos de acuerdo con los horarios de esta sección. Los empleados no acumularán más de dos (2) veces su beneficio anual de vacaciones y no pueden tomar vacaciones antes de que se acumule.

Empleados contratados antes de enero 1, 2005;

Empleados que han completado un (1) año de empleo serán elegibles para una (1) semana de vacaciones con pago como es establecido en la sección 5 de este artículo.

Empleados que han completado tres (3) años de empleo serán elegibles para dos (2) semanas de pago de vacaciones con pago como es establecido en la sección 5 de este artículo.

Empleados que han completado siete (7) años de empleo serán elegibles para tres (3) semanas de pago de vacaciones con pago como es establecido en la sección 5 de este artículo.

Empleados que han completado doce (12) años de empleo serán elegibles para cuatro (4) semanas de pago de vacaciones con pago como es establecido en la sección 5 de este artículo

Empleados contratados después de enero 1, 2005;

Empleados que han completado un (1) año de empleo serán elegibles para una (1) semana de vacaciones con pago como es establecido en la sección 5 de este artículo.

Empleados que han completado tres (3) años de empleo serán elegibles para dos (2) semanas de pago de vacaciones con pago como es establecido en la sección 5 de este artículo.

Empleados que han completado diez (10) años de empleo serán elegibles para tres (3) semanas de pago de vacaciones con pago como es establecido en la sección 5 de este artículo.

Empleados que han completado catorce (14) años de empleo serán elegibles para cuatro (4) semanas de pago de vacaciones con pago como es establecido en la sección 5 de este artículo

Sección 3. Tarifa de Pago.

El pago por vacaciones para todos los empleados de tiempo completo regulares será ya sea ocho (8) o diez (10) horas por día / cuarenta (40) horas por semana en su tarifa regular por hora.

Sección 4. Restricciones de Programación.

Si ocurre un feriado durante la semana de vacaciones del empleado, el empleado tiene derecho a ser asalariado 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.

El tiempo de vacaciones debe de ser utilizado durante el año del calendario.

Sección 5. Pago de Vacaciones en caso de terminación

Cualquier saldo de acumulación de vacaciones utilizado será pagado al momento de la terminación.

Sección 6. Disciplina.

Los empleados que no regresen a trabajar tal y como sean programados después de completar sus vacaciones estarán sujetos a ser disciplinados.

Sección 7. Días Parciales.

En el caso que el empleado tenga una cita preaprobada o emergencia familiar que requiera que el empleado falte a parte de su día, el empleado tendrá la opción de recibir pago o no por el tiempo que falte con sus vacaciones ganadas.

ARTÍCULO 15. PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD

Es la intención del Empleador seguir todas las leyes estatales y federales con respecto al pago 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 cuatro (4) horas por mes. Pago por ausencias por enfermedad podrán ser acumulados a un máximo de doscientos cuarenta (240) horas de pago por enfermedad.

ARTÍCULO 16. SEGURO

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

Sección 2. Seguro después de 12/31/2021. La Compañía proporcionara a los empleados elegibles beneficios médicos, dentales, y auxiliares como se describe a continuación. Los empleados son elegibles para beneficios el primero (1º) del mes siguiente a sesenta (60) días de servicio.

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

Los empleados elegibles efectivo 1/1/2022 que elijan cobertura medica recibirán beneficios de acuerdo con el Plan Medico Aramark Plan 300.

Sección 4. Costos de beneficios médicos. A partir del 1/1/2022, los empleados elegibles que elijan la cobertura medica 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 la 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, la Compañía 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 la Compañía 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 Medica y Dental. 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, la Compañía proporcionara 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 costos de los empleados serán determinados por la Compañía 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 de Plan Resume (SPD), cuyos ejemplares se pondrán a disposición de los empleados y de la Unión. Salvo disposición en contrario en este Artículo, nada del contenido en este Acuerdo reemplazara los términos reales del plan tal como se describe en el SPD ni impedirá que la Compañía realice cambios en el plan o SPD de vez en cuando. La selección de una compañía de seguros, proveedor, red o alianza específica será a elección de la Compañía y puede ser cambiada por la Compañía durante la vigencia del Acuerdo.

Sección 9. Plan Medico Opcional. La Compañía puede determinar la necesidad de introducir un plan medico adicional durante la vigencia del Acuerdo. Dicho plan, si se introduce, seria mas de un plan de beneficios mínimos y se ofrecería solo como un plan médico opcional para aquellos empleados que pueden optar por inscribirse en él. La introducción de un plan medico opcional no tendrá ningún efecto en el plan medico negociado con el Sindicato. Si se ofrece un plan médico opcional, los empleados elegibles tendrán la opción de: 1) inscribirse en el plan medico negociado, 2) inscribirse en el plan medico opcional, o 3) no elegir la cobertura médica. La Compañía proporcionara a la Unión una notificación previa de su decisión de introducir el plan medico opcional y comunicar los importes correspondientes de las contribuciones/cuotas de costos. Una vez introducido, la Compañía determinar anualmente los componentes específicos del plan medico opcional y la cuota de costos del empleado.

ARTÍCULO 17. TABLERO DE ANUNCIOS

Se acuerda que el Empleador colocará 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.

Sección 2. Departamento de Señoría.

La señoría se aplicará por departamentos. 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. Retención de Señoría.

Cualquier empleado que ha sido descansado y recontratado, antes de e incluyendo el trescientos sesenta y cinco (365) día de haber sido contratado o descansado, mantendrá su fecha original de recontratación antes de ser descansado para todos los términos y condiciones de este Acuerdo.

Sección 4. Llamar de vuelta de un descanso.

Todos los empleados que hayan completado su período de prueba y estén en la lista de antigüedad tendrán derechos a Llamadas de Vuelta. Los empleados serán elegibles para que los Llamen de Vuelta por trescientos sesenta y cinco días después del descanso y serán llamados de vuelta a un puesto vacante siempre que puedan realizar las tareas del puesto. Si el empleado descansado declina una posición abierta para la que está calificado, el nombre del empleado descansado será eliminado de la lista de destitución y ya no será elegible para la llamada de Vuelta. Se proporcionará un aviso a la Unión. Los empleados descansados deben proporcionar al Empleador una dirección y un número de teléfono actuales. Los avisos de Llamada de Vuelta se enviarán por correo a la última dirección conocida.

Sección 5. Distribución de Horas Extras.

Cuando la Compañía requiera horas extras en un departamento, dichas horas extras serán asignadas en base a la señoría, primero con voluntarios dentro del departamento, luego de afuera del departamento, luego en orden inverso dentro del departamento si hay un número insuficiente de voluntarios. La Compañía publicará hojas para que voluntarios se inscriban. La hoja solo será usada y se aplicará en el día que las horas extras se publiquen.

Sección 6. Licitación de Trabajo.

- A. Trabajos disponibles, incluyendo las posiciones principales serán publicadas en el tablero de anuncios por un periodo de tres (3) días laborales para licitación. Los Empleados que han completado el periodo de prueba inicial pero que no han licitado para una posición exitosamente durante los previos seis meses podrán expresar su interés en la posición firmando la hoja de licitación. Empleados que no estén bajo el periodo de prueba y de medio tiempo que busquen una posición de tiempo completo también pueden licitar la posición publicada.

- B. Preferencia para llenar las posiciones vacantes será dada a los empleados en base de senioría que liciten para las posiciones, siempre y cuando el empleado califique para la posición en un periodo de dos semanas. Si no hay licitantes para la posición disponible, la Compañía tendrá el derecho de buscar fuera de la planta para llenar la posición.

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 el tiempo correcto en el cual el trabajo inicia y termina cada día, así 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, o de la semana si es en base semanal. 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 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 removidos del establecimiento de negocios del Empleador.

ARTÍCULO 20. JUBILACIÓN

El Empleador trasladará a los empleados al plan 401K de la Compañía a partir de Agosto 1, 2014.

ARTÍCULO 21. PERMISO POR LUTO

Los empleados que hayan completado el período de prueba se les otorgará un tiempo libre para asistir al funeral de un miembro de su familia inmediata, definido como madre, padre, cónyuge, hermana, hermano, hijo, hijo adoptivo, abuelos, nietos, suegra, suegro y pareja doméstica registrada, por un período de hasta tres (3) días si el funeral se lleva a cabo dentro del estado de California y hasta cinco (5) días fuera del estado de California. En ambos casos, hasta tres (3) de estos días se pagarán a la tasa de pago regular del empleado por ocho (8) horas. El pago será por las horas regularmente programadas y realmente perdidas por el empleado. Los empleados pueden

solicitar el uso de un (1) día de vacaciones acumulado para asistir al funeral de una tía o tío, sobrina o sobrino.

Los feriados personales y vacaciones acumuladas, si están disponibles, se utilizarán para todo el tiempo adicional solicitado. En todos los casos, el Empleador puede requerir una prueba de la muerte.

ARTÍCULO 22. 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. Este Contrato no será modificado, alterado, cambiado o enmendado en cualquier respecto a menos que este hecho por escrito y firmado por ambas partes. No habrán acuerdos orales ni tampoco se basará este contrato en una representación oral referente a asuntos de este Contrato.

Sección 2. Interpretación.

Este Acuerdo ha sido ejecutado de acuerdo a las leyes y estatutos del Estado de California y a las leyes federales 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 leyes Federales 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 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 esta Acuerdo. Esta renuncia de parte del Sindicato se hace en consideración del Acuerdo entre las partes y todos los otros asuntos cubiertos bajo este Acuerdo. El Sindicato acuerda 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 de asuntos y que todas las negociaciones fueron hechas de acuerdo con todos los requisitos federales y estatales aplicables.

ARTÍCULO 23. 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 24. UNIFORMES

El Empleador acuerda a proporcionar, sin costo a los empleados, cualquier uniforme o vestimenta diseñada por el o por los empleados a ser usada durante horas de trabajo. Si el Empleador requiere que el empleado use calzado específico, entonces el Empleador le reembolsará al empleado veinticinco (\$ 25.00) dólares cada seis meses. El Empleador también acuerda a lavar y/o limpiar y terminar todas las partes del uniforme utilizado por empleado en sus horas laborales.

ARTÍCULO 25. NORMAS DE TRABAJO Y REGULACIONES

Las normas y regulaciones del proceder del negocio tal como las considere necesarias y correctas el Empleador las cuales no estén en conflicto con los términos de este Acuerdo, serán respetadas por todos los empleados. Nuevas normas y/o cambios a las normas actuales no tomaran efecto hasta quince (15) días del calendario después que se hayan publicado y se le haya enviado una copia al Sindicato. Dichas normas y regulaciones serán anunciadas por el Empleador en un lugar conspicuo, o bien entregadas a los empleados en la forma de un manual. El Empleador hará todos los esfuerzos posibles para garantizar que los empleados comprendan las nuevas reglas y regulaciones antes de que se implementen.

ARTÍCULO 26. PÓLIZA DEL EXAMEN DE DROGAS

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

ARTÍCULO 27. RESPETO Y DIGNIDAD

El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado, representante del Empleador y representante de la Unión deberán ser tratados con dignidad y respeto. Abuso verbal, acoso, o amenazas, incluyendo acoso sexual, por el empleados, gerentes, supervisores o Representantes de la Unión 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 o la propiedad de los Empleados o del Empleador o (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.

ARTÍCULO 28. SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1. Protección de Estrés Térmico.

La Compañía continuara proporcionando las amenidades como fuentes de agua fría, máquina de hielo, enfriado evaporativo para comodidad durante los meses de tiempo caliente y continuara permitiendo la ropa floja y comfortable.

Sección 2. Comité 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 de dos (2) miembros seleccionados por el Sindicato entre empleados de la unidad de negociaciones y por hasta dos (2) miembros de la gerencia seleccionados por la Empleador. El miembro de la planta será el Delegado. El Comité deberá ser organizado para proporcionar ayuda identificando y eliminando los peligros potenciales de seguridad en toda la planta. El Gerente General o su designado 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. Además, 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 salud en el centro de trabajo. La Compañía considerará todas las recomendaciones hechas por el Comité en buena fe.

Sección 3. Salud y Seguridad.

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 miembros asociados cumplan con dichas normas razonables, 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 4. Equipo de Protección.

La Compañía pondrá a la disposición el equipo personal adecuado sin costo alguno a los empleados excepto en casos de daño intencional o negligencia. Equipo de protección respiratoria apropiado será proporcionado a todos los empleados del roller towel/ Cilindro de toallas.

Sección 5. Sanidad.

Los baños contarán con luz apropiada y espejos, alfombras de piso y estarán equipados con todas las necesidades. Los baños deberán mantenerse libres 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 6. Protección Contra Los Agentes Patógenos Sanguíneos.

Los empleados cuyo trabajo implique exposición ocupacional, como contacto con la piel a sangre o a otros materiales potencialmente infecciosos, el Empleador les proporcionará el equipo adecuado de protección personal. Esto incluirá pero (pero no se limitará a) guantes, batas, máscaras

o protectores de cara y protección ocular. 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. El Empleador deberá reparar o remplazar 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 (de un solo uso) como los guantes quirúrgicos o para exámenes 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.

Sección 7. Lesiones Laborales.

Todas las lesiones sin importar que tan pequeñas sean deben de ser reportadas por empleado a su supervisor, inmediatamente después de haber ocurrido.

Sección 8. Entrenamiento Relacionado.

El Empleador deberá proporcionar entrenamiento relacionado con salubridad y seguridad tal como lo requieren las regulaciones Estatales, Federales y locales. Dicho entrenamiento tomará lugar en intervalos que cumplan con la aplicación de la norma o la regulación. Todos los entrenamientos deben de llevarse a cabo para que todos los empleados entiendan completamente.

ARTÍCULO 29. INMIGRACIÓN

El Empleador les autorizara a los empleados ausencias excusadas cuando se le dé una (1) semana de notificación para asistir a cualquier cita con INS o el Departamento de Estado con respecto al estatus de inmigración o ciudadanía del empleado, cónyuge, hijo o padres. El Empleador requerirá prueba de la cita y prueba de la relación familiar. El empleado tendrá hasta una (1) semana de permiso sin pago pero días adicionales tendrán que ser usados como tiempo de vacaciones para cubrir el permiso.

ARTÍCULO 30. FONDO DE COMPROMISO CIVICO DEL SERVICIO INMOBILIARIO

La Compañía se compromete a deducir y transmitir al tesorero de WSRJB, SEIU Local 75 Property Service Civic Engagement Fund (PSCEF) la cantidad especificada por cada semana trabajada a partir de los salarios de aquellos empleados que voluntariamente autorizaron tales contribuciones. Esta transmisión se producirá a mas tardar el vigésimo (20) día del mes siguiente y ira acompañada de una lista de los nombres de los empleados para los que se hayan efectuado dichas deducciones y del importe deducido por cada empleado. La Unión se compromete a indemnizar y salvar a la Compañía de responsabilidad alguna y todas las reclamaciones, demandas u otras formas de responsabilidad que surjan de las deducciones de dinero por cualquiera de las deducciones antes mencionadas de la paga de un empleado. La Unión asume toda la responsabilidad por la disposición de los fondos así deducidos una vez que han sido entregados a la Unión.

ARTÍCULO 31. VIGENCIA DEL CONTRATO

Plazo: Este Acuerdo y todas sus disposiciones entrarán en vigor el 1er día de agosto de 2020, a menos que se disponga específicamente lo contrario, y permanecerá en vigor hasta el 28 de julio de 2023. Continuará en vigor de un año a otro a partir de entonces, a menos que se notifique de la manera que se indica a continuación.

Modificación o Enmienda: No más de noventa (90) días ni menos de sesenta (60) días antes del final del término original en el presente documento o antes del final de cualquier período anual a partir de entonces, según sea el caso, cualquiera de las partes podrá dar la otra notificación por escrito de su deseo de modificar o modificar este Acuerdo.

En caso de que las negociaciones comiencen a modificar 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 Acuerdo el día _____, de _____, 2020.

AMERIPRIDE UNIFORM SERVICES
Fresno, California Branch

Western States Regional Joint Board
Local 75

POR _____
Roel Cortez
Director, Relaciones Laborales

POR _____
Maria Rivera, Gerente Regional
Workers Unites, WSRJB

SERVICIOS DE AMERIPRIDE UNIFORME

Fresno, Sucursal de California
APÉNDICE A - Tabla de Pago *

POSICIÓN	Actual	(\$0.40) 8/1/20	(\$0.40) 7/31/21	(\$0.30) 7/30/22
Cuarto de Lavado	\$14.75	\$15.15	\$15.55	\$15.85
Cuarto de Almacenamiento (Stockroom)	\$14.44	\$14.84	\$15.24	\$15.54
Producción General	\$14.39	\$14.79	\$15.19	\$15.49
Conserje/Encargado del mantenimiento	\$14.49	\$14.89	\$15.29	\$15.59

Nueva contratación. A partir del 1 de junio de 2014, los nuevos empleados serán contratados a \$1.00 menos que la escala salarial para el título del trabajo. Los empleados serán elegibles para el aumento salarial anual.

A partir del 30 de julio de 2022, todas las contrataciones nuevas se contratarán a la tasa salarial de clasificación de acuerdo con la cuadrícula salarial anterior y cualquier empleado actual que haga menos de la tasa salarial de clasificación se subirá a su respectiva tasa salarial.

Aumentos por Señoría

Los empleados recibirán los siguientes aumentos no cumulativos en compensación basado en sus años de servicio:

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

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