

**AMERIPRIDE SERVICES LLC.
LOS ANGELES, CALIFORNIA**

Y

**Workers United
WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD,
LOCAL NO. 52**

ACUERDO COLECTIVO DE NEGOCIACIONES

29 de enero, 2022 – 31 de enero, 2025

Indice

ACUERDO	1
ARTÍCULO 1. ACUERDO SINDICAL.....	1
ARTICULO 2. DESCOMPOSTURAS – PERIODOS INTERMITENTES DE INACTIVIDAD	1
ARTICULO 3. TABLERO DE ANUNCIOS.....	2
ARTICULO 4. PAGO POR REPORTARSE	2
ARTICULO 5. DESPIDOS.....	3
ARTICULO 6. DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES	3
ARTICULO 7. DONACIONES DE LOS EMPLEADOS.....	4
ARTICULO 8. DIVERSIDAD ÉTNICA Y ASUNTOS CULTURALES.....	4
ARTICULO 9. PROCESO DE ARBITRACIÓN DE AGRAVIOS	6
ARTICULO 10. SEMANA DE TRABAJO GARANTIZADA	8
ARTICULO 11. FERIADOS.....	8
ARTICULO 12. PERMISOS DE AUSENCIA	9
ARTICULO 13. INCENTIVOS – PAGO POR PIEZA.....	11
ARTICULO 14. INSPECCIÓN DE LOS REGISTROS.....	12
ARTICULO 15. COMITÉ OBRERO -PATRONAL	12
ARTICULO 16. DERECHOS DE LA GERENCIA.....	12
ARTICULO 17. PLAN MEDICO	13
ARTICULO 18. NO DISCRIMINACIÓN.....	13
ARTICULO 19. FECHA DE PAGO.....	14
ARTICULO 20. CONDICIONES PRE EXISTENTES Y BENEFICIOS	14
ARTICULO 21. PERIODO DE PRUEBA.....	14
ARTICULO 22. EMPLEADOS REGULARES Y	14
DE MEDIO TIEMPO.....	14
ARTICULO 23. RESPETO Y DIGNIDAD	15
ARTICULO 24. PERIODOS DE DESCANSO	15
ARTICULO 25. SANIDAD, SEGURIDAD, Y VENTILACIÓN.....	16
ARTICULO 26. CLAUSULA DE SALVAGUARDIA	18
ARTICULO 27. ALCANCE DEL ACUERDO	18
ARTICULO 28. SEÑORÍA.....	18
ARTICULO 29. TURNOS.....	20
ARTICULO 30. PERMISO POR ENFERMEDAD	20
ARTICULO 31. DELEGADOS.....	21
ARTICULO 32. PAROS LABORALES	21
ARTICULO 33. SUCESORES.....	22
ARTICULO 34. REGISTROS DE TIEMPO	22
ARTICULO 35. TRANSFERENCIAS.....	22
ARTICULO 36. UNIFORMES.....	23
ARTICULO 37. AFILIACIÓN SINDICAL.....	23
ARTICULO 38. VISITAS DEL SINDICATO	24
ARTICULO 39. VACACIONES.....	24
ARTICULO 40. SALARIOS	25
ARTICULO 41. COMPENSACIÓN LABORAL Y REGRESO A TRABAJAR	25

ARTICULO 42. HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS..... 26
ARTICULO 43. NORMAS DE TRABAJO 28
ARTICULO 44. BENEFICIOS DE JUBILACION 28
ARTICULO 45. VIGENCIA DEL CONTRATO 28
Anexo A – Tabla de Pago 29
Sueldos Personalizados..... 30

ACUERDO

Este Acuerdo realizado y celebrado por y entre AmeriPride Services LLC., 5950 Alcoa Avenue, Vernon, California 90054 (en lo sucesivo denominado como el “Compañía”) y Workers United, Western States Regional Joint Board, Local 52, 920 South Alvarado, Los Angeles, California 90006 (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 de La Compañía.

ARTÍCULO 1. ACUERDO SINDICAL

Sección 1.1 Unidad de Negociaciones. La Compañía reconoce al Sindicato como el representante de negociaciones para todos los trabajadores empleados por La Compañía en la sucursal de California en la 5950 Alcoa Avenue, Vernon, California, a excepción de supervisores, empleados profesionales, y todos los otros empleados.

Sección 1.2 Exclusión de Supervisores. Para fines de este Acuerdo, el término “supervisor” significara cualquier persona que tenga autoridad, que vea los intereses de la Compañía 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 1.3 Definición de Supervisor/Limitaciones. Un supervisor, como es definido por la Junta Nacional de Relaciones Laborales es una persona que está a cargo y dirige a los empleados amparados. Un supervisor podrá desempeñar el trabajo de la unidad de negociaciones, solo en casos de emergencia o por razones de entrenamiento; sin embargo, en ningún caso podrá trabajar más de cuatro (4) horas durante cualquier día.

ARTICULO 2. DESCOMPOSTURAS – PERIODOS INTERMITENTES DE INACTIVIDAD

Sección 2.1 En General. No habrá ningún periodo intermitente de inactividad 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 su salida, y, si se les ordena regresar a trabajar a una hora designada y las reparaciones no están listas, ellos deberán ser remunerados desde la hora que se les ordeno regresar a trabajar hasta el momento que inicie el trabajo.

Sección 2.2 Definiciones. “Descompostura” se definirá como la inhabilidad de un Compañía a operar su planta por motivo de cualquier condición fuera del control de La Compañía; como, pero sin limitarse a, un acto de Dios, fallo energético, falta de materiales, terremoto, malfuncionamiento de equipo, un acto del gobierno, u otra causa similar.

Sección 2.3 Pago Durante Descomposturas. A los empleados que se les pidan que permanezcan en las instalaciones de La Compañía, o que se les pidan que estén listos al punto que su tiempo no se puede usar como propio, serán pagados por dicho tiempo a la tarifa de su clasificación.

Sección 2.4 Requisitos. Los empleados a los que se los solicite trabajar voluntariamente más allá de la hora en la que finaliza su día de trabajo debido a una descompostura serán remunerados a su tarifa normal de pago por hora por todas la horas que trabajen más allá de la hora en la que finaliza su día de trabajo. No se pagará más de la prima por turno y el tiempo más un medio (1 ½) por todas las horas trabajadas que se pasen de la hora en la que finaliza el día de trabajo a menos que el trabajo se desempeñe durante un (1) día sea de más de ocho (8) horas o de diez (10) horas basados en su horario normal de trabajo.

ARTICULO 3. TABLERO DE ANUNCIOS

Sección 3.1 Designación. La Compañía le proporcionará al Sindicato su propio tablero de anuncios para que el Sindicato pueda publicar noticias oficiales. El tablero de anuncios será de dos pies (2’) por tres pies (3’) y será colocado en un lugar conspicuo y lo más cerca del reloj de tiempo oficial como sea posible.

Sección 3.2 Materiales. Los asuntos anunciados tendrán que ser acerca de elecciones, reuniones, reportes, u otros asuntos oficiales del Sindicato o acerca de noticias de actividades recreacionales y sociales, pero no acerca de asuntos de naturaleza policía; y no se usará para publicar materiales derogatorios al Compañía u a otros Compañías. Todos los materiales que se publiquen en el tablero de anuncios se publicarán en papelería oficial del Sindicato y se autenticarán y serán autorizados de manera oficial por un oficial del Sindicato.

ARTICULO 4. PAGO POR REPORTARSE

Sección 4.1 Pago por Reportarse. Todos los empleados regulares y de medio tiempo que se les ordene trabajar durante cualquier día, que se reporten a trabajar en ese día, recibirán no menos de cuatro (4) horas de pago a su tarifa por hora regular, excepto como es dispuesto en el Artículo 2 en caso de descomposturas.

Sección 4.2 Día Normal de Trabajo. Un Empleado que se reporta a trabajar en un día normal de trabajo y que no fue oficialmente notificado por La Compañía para que nos reportara en ese día en particular será considerado como que se le hubiese ordenado a trabajar.

ARTICULO 5. DESPIDOS

Sección 5.1 En General. Se entiende y acuerda que el derecho a disciplinar o despedir por causa justa caerá en la discreción de La Compañía. Ningún empleado será despedido, excepto en casos de actos graves de mala conducta, sin haber recibido primero una advertencia verbal, una advertencia por escrita y luego un descanso disciplinario de hasta tres (3) días del calendario en un periodo de doce (12) meses. Si no ocurre una ofensa en el periodo de doce (12) meses de haber recibido la advertencia y/o descanso disciplinario, la notificación será declarada nula y sin validez. Todas las advertencias permanecerán en el archivo del empleado indefinidamente, pero no en efecto en lo que se refiere a acciones disciplinarias después de 12 meses. No obstante a lo anterior, ninguna advertencia ni descanso disciplinario requerirá de actos graves de mala conducta. Actos graves de mala conducta consistirán de, pero no si limitaran a, robo, apropiación indebida de fondos, violación intencional de las normas publicadas de La Compañía, traer, vender o usar drogas ilegales y/o alcohol en la planta o en la propiedad de La Compañía o iniciar una pelea. Violación a las normas básicas mencionadas anteriormente constituirá una causa justa para ser despedido sin remedio alguno. Ninguna Junta de Agravios o Arbitrador tendrá el derecho o la autoridad de cambiar o cuestionar la pertinencia de la penalidad impuesta por La Compañía como resultado a la violación de estas normas.

Sección 5.2 Notificación. Cuando cualquier acción disciplinaria sea dado, y hay un Delegado en la planta, el Delegado deberá estar presente cuando se le entregue la acción disciplinaria al empleado. Una copia será enviada a la oficina del Sindicato dentro de un periodo de cinco (5) días del calendario.

ARTICULO 6. DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES

Sección 6.1 Dedución de Cuotas. La Compañía deberá deducir del cheque de pago de todos los empleados amparado por este Acuerdo, las cuotas mensuales de iniciación y re-iniciación al recibir la autorización escrita individual de cada empleado que autorice dichas deducciones. Dichas deducciones al ser hechas serán enviadas al Local 52 a no más tardar del diez (10) de cada mes en que se hizo la deducción.

Sección 6.2 Cobros. En cualquier demanda entablada por el Sindicato en contra de La Compañía para cobrar las cuotas Sindicales, cuotas de iniciación y cuotas de re-iniciación retenidas de las ganancias de los empleados, el Sindicato tendrá el derecho a recuperar la cuotas o tarifas, intereses sobre las cantidades recuperadas, gastos razonables de abogados y costos de la demanda.

Sección 6.3 Indemnización. El Sindicato se compromete a indemnizar y eximir al Compañía 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 todo la responsabilidad de la disposición de los fondos deducidos una vez estos hayan sido entregados al Sindicato.

ARTICULO 7. DONACIONES DE LOS EMPLEADOS

Sección 7.1 En General. Las donaciones o contribuciones caritativas serán voluntarias.

Sección 7.2 Comité de Educación Política. La Compañía deducirá y transmitirá al tesorero del Workers United, Western States Regional Joint Board, SEIU Comité de Educación Política (COPE) la cantidad especificada cada mes trabajado del salario de aquellos empleados que voluntariamente autorizaron dichas contribuciones por lo menos siete (7) días antes del próximo periodo de pago, en los formularios proporcionados con ese propósito por Western States Regional Joint Board. Estas transmisiones ocurrirán a no más tardar del 15 día de cada mes y serán acompañadas por una lista con los nombres de esos empleados a quienes se les han hecho dichas deducciones y la cantidad deducida de cada dicho empleado.

Sección 7.3 Cooperativa de Crédito. La Compañía acuerda a facilitar deducciones voluntarias de la nómina de pago para miembros del Sindicato que participen en las cooperativas de crédito auspiciadas por Workers United. La Compañía acuerda a deducir y transmitir a los varios planes esos fondos los cuales han sido autorizados por escrito por los miembros del Sindicato para que sean deducidos.

Sección 7.4 Indemnización. El Sindicato se compromete a indemnizar y eximir al Compañía 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 todo la responsabilidad de la disposición de los fondos deducidos una vez estos hayan sido entregados al Sindicato.

ARTICULO 8. DIVERSIDAD ÉTNICA Y ASUNTOS CULTURALES

Sección 8.1 Lenguaje. Aunque el inglés es el idioma de la planta, La Compañía reconoce el derecho de los Empleados de usar el lenguaje de su elección entre ellos mismos.

Sección 8.2 Traductor. Cuando ocurra una dificultad en comunicación con un empleado en particular, al solicitarlo La Compañía 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 8.3 Despido o Suspensión de Empleados debido a Información Referente a su Estatus Migratorio. En caso que La Compañía 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, el empleado tendrá el derecho a ser reinstalado al presentar la documentación y/o información que establece su derecho a trabajar para La Compañía. La Compañía le proporcionara a dicho empleado suspendido o despedido con el siguiente periodo de tiempo para presentar dicha documentación

Empleado de:

Ciento Ochenta (180) Días
Uno (1) a Cinco (5) años
Más de cinco (5) años

Presentar documentos en:

Noventa (90) días
Doscientos setenta (270) Días
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 que tenía. Si el empleado regresa después de dos semanas, el tendrá derecho a regresar a cualquier posición disponible de su elección para la cual este calificado. Si no hubiera posiciones disponibles, empleado será descansado con el derecho de cualquier empleado descansado de acuerdo a la señoría.

Sección 8.4 Orden de Arresto o Cateo. En caso de que La Compañía reciba una orden judicial validez ejecutada u orden de arresto, La Compañía 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 8.5 Ausencias Excusadas. La Compañía les autorizara a los empleados ausencias excusadas con el requisito de usar cualquier tiempo de vacaciones acumulado disponible, cuando se le dé una (1) semana de notificación para los propósitos siguientes:

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. La Compañía requerirá prueba de la cita y prueba de la relación familiar.

Sección 8.6 Obligaciones dLa Compañía.

- A. La Compañía 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. La Compañía 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 La Compañía cambie su récord por cambios a su nombre o su número de seguro social, y La Compañía lo puede hacer legalmente, lo hará y el cambio no perjudicara su señoría o sus derechos bajo este acuerdo.
- D. Si un agente del INS exige entrar a la planta de La Compañía o la oportunidad de interrogar, registrar o confiscar a una persona o la propiedad de cualquiera de los empleados entonces La Compañía deberá notificar inmediatamente al Sindicato por teléfono a la oficina Sindical.

Sección 8.7 Requisitos Legales. La Compañía tiene la obligación bajo esta Sección de ser consistente con la ley Estatal y Federal.

ARTICULO 9. PROCESO DE ARBITRACIÓN DE AGRAVIOS

Sección 9.1 Definición. Un agravio es por este medio juntamente definido como un 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 La Compañía refiriéndose a la aplicación de los términos de este acuerdo.

Sección 9.2 Formulario de Quejas. Al poner la queja por escrito, la Unión y el empleado utilizarán el formulario de quejas de la Local 52 y completarán todas las secciones. El no completar el formulario resultara en el rechazo de la queja.

Sección 9.3. Quejas de Empleados.

- A. Paso 1. 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, primero, el agravio será discutido entre el empleado o el empleado y el representante Sindical (a petición de La Compañía) 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 diez (10) días laborales después del acontecimiento del evento en el cual se basa el agravio. El supervisor inmediato deberá tener diez (10) 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 siete (7) días del calendario 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 de La Compañía tendrá cinco (5) días del calendario 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 Delegado o el Sindicato serán siempre requeridos a archivar una apelación durante siete (7) días del calendario después de haber recibido la respuesta de la cual se hará la apelación.

- C. Paso 3. Mediación. Si las reuniones en el Paso 2 fallan y no solucionan el agravio, la queja podrá ser presentada ante un Mediador del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS). Para proceder con mediación, la parte que desee proceder con mediación tendrá

que notificar a la otra parte de su intención de proceder con mediación archivando dicha notificación por escrito con la otra parte dentro de un periodo de quince (15) días del calendario después de haber recibido la última respuesta proporcionada en el Paso 2 del proceso de quejas. Al recibir dicha notificación, las parte solicitando mediación solicitará una lista de nombres del Servicio Federal de Mediación y Conciliación y procederán a eliminar nombres de la lista de la misma manera como es descrito en la sección 9.5 de este Acuerdo para seleccionar un Arbitrador. Las partes podrán acordar no ir a mediación y seguir directamente a arbitración.

- D. 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 9.4 Limites 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 resultará en el rechazo de la queja. De la misma manera, de no cumplir por parte de la otra parte con los límites de tiempo establecidos en este artículo le condescenderá el agravio a favor del otro partido. Los limites 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 9.5 Selección del Arbitrador En el caso que la mediación no resulte en la solución del agravio, o las partes deciden renunciar mediación, cualquier parte podrá notificar de su intención de proceder a arbitración al archivar dicha notificación por escrito con la otra parte dentro de un periodo de quince (15) días del calendario después de recibir la última respuesta de la sección de mediación proporcionada en el paso 3. Al recibir dicha notificación, la parte pidiendo arbitración solicitará una lista de nombres del Servicio Federal de Medicación y Conciliación. Después de recibir dicha lista, la parte queriendo arbitración eliminará un nombre de la lista y luego las partes se 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 9.6 Poder del Arbitrador. El arbitrador podrá interpretar el acuerdo y aplicarlo al caso en particular presentado ante el, pero el arbitrador no tendrá la autoridad de añadir a, substraer de, o de cualquier manera modificar los términos de este acuerdo o de cualquier acuerdo suplementario al mismo. El arbitrador no tendrá la autoridad alterar, añadir, o salirse de los términos de este Acuerdo.

Sección 9.7 Decisión del Arbitrador. La decisión del Arbitrador será definitiva y vinculante para todas las partes, el árbitro deberá cumplir con las limitaciones establecidas en este artículo, limitará la decisión de la evidencia suministrada por las partes en audiencia y relevante jurisprudencia precedente. El árbitro emitirá su decisión dentro de los sesenta 60 días calendario posteriores a la audiencia de arbitraje.

Sección 9.8 Gastos de Arbitración. Todos los gastos y honorarios del arbitrador serán pagados equitativamente por las partes.

Sección 9.9 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.

ARTICULO 10. SEMANA DE TRABAJO GARANTIZADA

Sección 10.1 Garantía. Los Empleados Regulares serán garantizados un mínimo de treinta y ocho (38) horas, a su tarifa promedio por hora, por semana excepto como después lo disponga en caso de descomposturas, el Artículo 2.

Sección 10.2 Tiempo Libre Voluntario. Cualquier Compañía que solicite que sus Empleados regulares voluntariamente tomen tiempo libre, en dichos casos, será requerido a remunerar por horas que no se trabajaron para cumplir con las treinta y ocho (38) horas de garantía.

Sección 10.3. Interrupción de Trabajo. En cualquier condición fuera del control de La Compañía, como, pero no limitado, a actos de Dios, pérdida de negocios, una escasez de energía o de combustible, terremoto, huelgas, un acto gubernamental o causa similar, La Compañía podrá reducir la garantía de la semana laboral a no menos de treinta y cuatro (34) horas. Antes de reducir la semana laboral, La Compañía tendrá que dar una (1) semana de notificación por escrito al Sindicato, excepto en casos de emergencia, en los que una notificación por teléfono podrá ser hecha. La aplicación de este Artículo estará sujeta al Artículo 9, del Proceso de Quejas y Arbitración.

Sección 10.4. Empleados de Medio Tiempo. Los trabajadores de Medio Tiempo empleados como es establecido en el Artículo 24 serán descansados antes de reducir horas bajo el Artículo 10.3 anterior.

ARTICULO 11. FERIADOS

Sección 11.1 Beneficios. La Compañía acuerda que los siguientes feriados pagados serán observados.

Día de Año Nuevo	Día del Trabajo
Día de los Soldados Caídos	Día de Acción de Gracias
Día de Independencia	Día después del Día de Acción de Gracias
Día de Navidad	

Sección 11.2 Día Personal Libre. Empleados contratados antes del 31 de diciembre de 2015, son elegibles para dos 2 días festivos Personales. Empleados contratados en o después del 01 de enero de 2016, serán elegibles para dos 2 días festivos Personales después de un 1 año de servicio. Días personales serán solicitados y tomado durante cada año calendario y no se llevarán de año a año. Si el empleado proporciona una solicitud por escrito por el 31 de agosto y se niega dos veces, el empleado será pagado el día o los días en el último pago de sueldo del año.

Sección 11.4 Empleados Recontratados. Empleados previamente amparados por este Acuerdo entre de nuevo a trabajar dentro de un periodo de doce (12) meses de haber sido despedido será inmediatamente elegible a recibir pago por feriados

Sección 11.5 Semana del Feriado. En las semanas donde caiga un feriado, la semana laboral constará de treinta y dos (32) horas para empleados asignados a la semana laboral de 5/40. Cualquier tiempo en exceso a las ocho (8) horas en un (1) día de treinta y dos (32) horas durante una semana donde haya un feriado, será remunerada a la tarifa de tiempo y medio (1 ½).

Sección 11.6 Pago por el Feriado. Los empleados cuales han terminado su periodo de prueba recibirán pago por día festivo a ocho (8) horas por 5/40 o diez (10) horas por 4/40 al pago por hora actual por cada día festivo

Sección 11.7 Feriados que Caen en el Día Viernes. Si La Compañía declara que el viernes antes de un feriado que caiga en sábado no se va a trabajar, La Compañía tendrá que remunerar a los empleados por ese día basado en la Sección 11.7 anterior.

Sección 11.8 Ausencias de los Empleados. El pago por el día feriado solo se pagará si un empleado trabaja el día antes y después del feriado.

Sección 11.9 Feriados que caen en el Día Lunes. Cuando cualquiera de los feriados mencionados anteriormente caiga en sábado, el próximo lunes será observado como el feriado.

ARTICULO 12. PERMISOS DE AUSENCIA

Es la intención de La Compañía de seguir leyes estatales y federales con respecto a los permisos que están disponibles para los empleados.

Sección 12.1 Señoría. Ningún empleado perderá su señoría por una ausencia por enfermedad o accidente industrial si el periodo es más corto que los siguientes:

- A. Después de seis (6) meses de servicio continuo, noventa (90) días laborales

- B. Después de cinco (5) años de servicio continuo, ciento veinte (120) días laborales.
- C. Después de quince (15) años de servicio continuo, ciento cincuenta (150) días laborales.
- D. Después de veinte (20) años de servicio continuo, ciento ochenta (180) días laborales.

Sección 12.2 Acumulo de Vacaciones. Ningún beneficio de vacaciones será acumulado por cualquier empleado después de veinte dos (22) días laborales consecutivos de ausencias.

Sección 12.3 Acumulación. Ausencias por enfermedad o permiso, y/o permisos de maternidad no serán acumuladas. Sin importar el año de aniversario, dichas ausencias no se extenderá más allá de los periodos de mencionados anteriormente.

Sección 12.4 Enfermedades y Accidentes Industriales. Un empleado que es esta ausente debido a una enfermedad y/o accidente industrial conservará su senioría y será elegible para ser recontratado de acuerdo a las leyes Estatales y Federales y a decisiones de la corte.

Sección 12.5 Notificación. Los empleados que tengan un permiso de ausencia deberán notificar al Compañía no menos de cuarenta y ocho (48) horas antes de regresar a trabajar.

Sección 12.6 Ley Federal y Estatal. Las disposiciones de este Artículo, cuando sean aplicables, incluirán permisos a los empleados que califiquen bajo la Ley de Permiso Medico y Familiar de 1993, la Ley Publica No. 103-3 ("FMLA"), y la Ley de California que da derechos de permisos médicos y familiares.

Sección 12.7 Ausencia Militar. Se concederá licencia militar con arreglo a las disposiciones de la ley de los derechos de reemplazo (USERRA) los empleados de los servicios uniformados.

Sección 12.8 Sustitución. A Todos los empleados que hayan acumulado beneficios de tiempo pagado se les requerirá que substituyan dicho tiempo por cualquier y todo permiso de acuerdo a la ley estatal y federal.

Sección 12.9 Permiso por Luto. Los empleados quienes han terminado su periodo de prueba se les dará hasta (3) tres días del calendario de permiso pagado por motivo del fallecimiento de un familiar inmediato, el que se definirá a incluir padres, cónyuges, hermanos(as) hijos (naturales o adoptados) y nietos. El pago será por horas regularmente pagado a su pago por hora normal. La Compañía podrá pedir comprobante.

Se otorgarán hasta dos (2) días adicionales de licencia no remunerada, si se solicita, cuando el funeral se realice fuera de California o 500 millas o más. Los empleados pueden usar vacaciones acumuladas o días festivos personales para recibir el pago por estos días adicionales.

Sección 12.10 LOA – Permisos de Ausencia. Un (1) permiso de ausencia por aniversario anual será otorgado, hasta quince (15) días sin pago, a los empleados que han estado bajo el empleo de La Compañía por más de un (1) año o más que puedan suministrar una razón legítima o genuina por dicha ausencia, tal como, pero no limitada a: enfermedad seria, fallecimiento de un familiar inmediato, o prestar servicio de jurado. Un permiso de Ausencia no se podrá usar juntamente con vacaciones a menos que el empleado le notifique al Compañía lo más pronto posible y pueda suministrar una razón legítima o genuina de la emergencia como haya ocurrido y la cual demanda de su presencia. Cualquiera que viole este Artículo podrá ser despedido inmediatamente, suspendido o de otra forma disciplinado.

Sección 12.11 JURADO. Cualquier empleado que es convocado para servir en el jurado no debe ser sujeto a desempeño de empleo, pérdida de licencia por enfermedad o cualquier otra forma de penalidad como resultado de su ausencia del empleo por tal jurado a dar razonable aviso al Compañía de tal convocatoria. Un empleado al servicio de jurado no será pagado por la empresa para tiempo en el jurado. Sin embargo, a petición del empleado, el empleado puede utilizar tiempo de vacaciones en lugar de falta de pago por jurado.

Sección 12.12 AUSENCIA SINDICAL. Permisos se concederá, previa solicitud, a empleados de la unidad de negociación para los fines y periodos de tiempo como se indica a continuación. Todas permisos de Unión serán no remuneradas y empleados solicitando tales ausencias proporcionará al Compañía con no menos de dos 2 semanas previa notificación por escrito. La Compañía no negará injustificadamente dicha ausencia. No obstante cualquier otra disposición de este acuerdo de negociación colectiva, empleados otorgados tales ausencias se consideran empleados y en el trabajo para todos los fines de prestaciones, vacaciones, ausencias por enfermedad, antigüedad y cualquier otro derecho cálculos y acumulaciones.

Proposito de Ausencia	Tiempo de Ausencia	Numero de Empleados
Workers United Convencion	1 semana	1
Junta Regional de la Unión	Viernes, Sabado, Domingo	2

Ausencia adicional podrá ser permitida a discreción de La Compañía.

Sección 12.13 La Ley de Asociación Familiar-Escolar: La Compañía cumplirá con la Ley de Asociación Familiar-Escolar (Código Laboral Sección 230.8).

ARTICULO 13. INCENTIVOS – PAGO POR PIEZA

Sección 13.1 Programa de Incentivos. Si La Compañía implementa un programa de Incentivos, se comunicará con el Sindicato y ser reunirá a examinar los efectos de su plan con el Sindicato.

ARTICULO 14. INSPECCIÓN DE LOS REGISTROS

Sección 14.1 Revisión de Registros. Si surgiera una controversia o queja relacionada con salarios, horas u otra compensación de un empleado, La Compañía deberá suministrar los registros originales y todos los otros registros necesarios para el caso controversial incluyendo una lista de empleados, a un representante autorizado del Sindicato para que pueda ser verificado durante las horas laborales de La Compañía, en las instalaciones de La Compañía, dentro de un periodo de cinco (5) días del calendario después de haber recibido la solicitud.

ARTICULO 15. COMITÉ OBRERO -PATRONAL

Sección 15.1 Comité. Se establece por este medio un Comité Obrero-Patronal. El Comité se podrá formar por el Sindicato y La Compañía. Dicha reunión tendrá lugar a más tardar treinta (30) días después de que se haya solicitado.

Sección 15.2 Carácter Consultivo. Se acuerda y se entiende que el Comité actúa en capacidad de carácter consultivo y no tiene la autoridad de cambiar, modificar o añadir a este Acuerdo.

ARTICULO 16. DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 16.1 Retención de los Derechos de la Gerencia. La Compañía retiene y continuara teniendo el derecho total y exclusivo de dirigir sus operaciones y de dirigir su fuerza laborar, excepto como sea expresamente limitado por obligaciones establecidas específicamente en este Acuerdo. Entre dichos derechos y autoridad retenida se incluye, pero no se limita a las siguientes: de contratar, promover, degradar, transferir, descansar y recontratar; a asignar y reasignar obligaciones, horas de trabajo y turnos; a mantener el buen orden y rendimiento; a despedir, suspender y disciplinar empleados; a establecer normas y regulaciones que no estén en conflicto con este Acuerdo que gobierna la conducta de los empleados en horas de La Compañía o en la propiedad de La Compañía; a determinar el tamaño y composición de la fuerza laboral; a determinar, conservar, cambiar, revisar o discontinuar tipos de operaciones, y métodos, procesos, materiales y equipo a ser utilizado; a discontinuar con todo o cualquier parte de sus operaciones; a rentar, vender o de otra manera deshacerse de todo o cualquier parte de la planta y equipo; y a incrementar o disminuir las operaciones.

Sección 16.2 Derechos Propios de la Gerencia. La siguiente enumeración de los derechos de la gerencia no será considerada a incluir todo, solamente indicara el tipo de derechos que le pertenecerán a y son propios de la administración de La Compañía. Ni la falla por parte de La Compañía a ejercer cualquier derecho o autoridad reservada al mismo, ni el ejercicio de este de cualquier forma en particular, constituirá la renuncia de dichos derechos o establecerá un precedente vinculante que restrinja de cualquier manera la discreción de la gerencia

Sección 16.3 Examen de Drogas. La Compañía acuerda que su programa de examen de drogas seguirá los requisitos de la ley estatal y los modelos del D.O.T. y solo utilizará laboratorios federales aprobados.

ARTICULO 17. PLAN MEDICO

Sección 17.1 A partir del 1/1/2023, los empleados elegibles que elijan cobertura médica recibirán beneficios de acuerdo con el Plan Médico Aramark Plan 300.

A partir del 1/1/2023, los empleados elegibles que elijan cobertura médica deberán compartir el costo de dicha cobertura a una tasa de no más de veinte por ciento (20%) del costo aplicable.

A partir del 1/1/2024, los empleados elegibles que elijan cobertura médica deberán compartir el costo de dicha cobertura a una tasa de no más de veinticinco por ciento (25%) del costo aplicable.

ARTICULO 18. NO DISCRIMINACIÓN

Sección 18.1 Prohibido Discriminar. Todas las disposiciones de este Acuerdo serán aplicadas equitativamente a todos los empleados en la unidad de negociaciones sin discriminación a raza, religión, color, creencia, genero, identidad de género, orientación sexual, incapacidad física o mental, condición médica, incluyendo características genéticas, estatus civil, edad protegida, origen nacional, linaje, estatus de veterano u afiliación política.

Sección 18.2 Referencias a Genero. 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 18.3 Afiliación Sindical. La Compañía y el Sindicato acuerdan a no intimidar, forzar, o de cualquier otra manera interferir con los derechos de los empleados de la unidad de negociaciones de formar, afiliarse, o de ayudar al Sindicato o de abstenerse de dichas actividades, incluyendo el derecho de renunciar, revocar, o cancelar su afiliación sindical en cualquier momento. Las partes reconocen que los miembros de la unidad de negociaciones que no pagan cuotas podrán ser requeridos a pagar cuotas esenciales al Sindicato como una condición de empleo.

Sección 18.4 Cumplimiento con el A.D.A. La Compañía cumplirá con la Ley de Americanos Discapacitados como sea enmendada y al equivalente de California.

ARTICULO 19. FECHA DE PAGO

Sección 19.1 Pago de Salarios. El empleado será pagado cada semana por medio de fondos electrónicos o con una tarjeta de pago una (1) semana después del final de periodo de pago.

ARTICULO 20. CONDICIONES PRE EXISTENTES Y BENEFICIOS

Sección 20.1 En General. Ningún empleado sufrirá, por motivos de este Acuerdo, una reducción en salario, o la pérdida de cualquier beneficios o condición superior o más favorable de las que se encuentran en este contrato, si dicha condición existía antes de la ejecución inicial de este Acuerdo por La Compañía o su representante.

ARTICULO 21. PERIODO DE PRUEBA

Sección 21.1 En General. Empleados nuevos contratados estarán en un periodo de prueba por los primeros noventa (90) días del calendario y a lo que se refiere a la señoría o despidos; al final de dicho tiempo, si todavía están empleados, ellos serán despedidos sin recurso alguno o serán colocados en la lista de señoría.

ARTICULO 22. EMPLEADOS REGULARES Y

DE MEDIO TIEMPO

Sección 22.1 En General – Empleados Regulares. Empleados regulares son aquellos que están garantizados treinta y ocho (38) horas por semana. Empleados de tiempo completo son aquellos empleados que están programados a trabajar treinta y ocho (38) horas por semana y que no tienen semanas laborales garantizadas. Empleados regulares de medio tiempo pueden ser programados a una semana de turno de trabajo dividida. La Compañía promoverá a empleados regulares de medio tiempo a empleados regulares cuando haya una posición disponible y el empleado regular de medio tiempo tenga la habilidad y destreza necesaria para desempeñar el trabajo. Los empleados que trabajen menos de diez (10) horas por semana no serán amparados por las condiciones establecidas en este Acuerdo.

Sección 22.2 Notificación. La Compañía deberá archivar con el Sindicato cada mes, con la lista de verificación, los nombres y trabajos que tienen todos los empleados de medio tiempo. Cualquier empleado de medio tiempo que no esté en la lista archivada será considerado un empleado de tiempo completo para todos los efectos.

Sección 22.3 En General – Empleados de Medio Tiempo. Empleados regulares de medio tiempo (esos empleados que no están amparados por la garantía de las treinta y ocho [38] horas) serán amparados por todas las condiciones establecidas en este Acuerdo para los empleados regulares de tiempo completo. Feriados, vacaciones, y permisos por enfermedad se figurarán en base prorrateada para los empleados regulares de medio tiempo. Cuando cualquiera de los feriados especificados aquí caiga en un día en que un empleado regular de medio tiempo está programado a trabajar, el será remunerado por las horas que trabaja normalmente en ese día aunque no desempeñe ningún trabajo.

Sección 22.4 Requisitos. No más de un (1) empleado de medio tiempo será empleado por cada tres (3) empleados en un turno de tiempo completo.

Sección 22.5 Turno de Medio Tiempo Ninguna de las cláusulas anteriores evitará que La Compañía establezca un turno de medio tiempo.

ARTICULO 23. RESPETO Y DIGNIDAD

Sección 23.1 En General. Las partes acuerdan que empleado y Compañía y la Unión serán tratados con dignidad y respeto. Abuso verbal, acoso, o amenazas por cualquier parte no será tolerado. La disciplina no será administrada frente a otros miembros de la unidad de negociaciones, a menos en dichos casos (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 de La Compañía directamente 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.

ARTICULO 24. PERIODOS DE DESCANSO

Sección 24.1 Definición. Cada Compañía deberá de autorizar y permitir a sus empleados a que tomen periodos de descanso, que en la medida que sea practico será en la mitad antes y después de su hora de comida. El periodo autorizado de descanso estará basado en el número total de horas trabajadas diariamente al ritmo de quince (15) minutos netos de periodo de descanso por cuatro (4) horas o fracción mayor por la planta de 5/4 y veinte (20) minutos por la planta de 4/40. Un periodo de descanso de diez (10) minutos será dado después de ocho (8) o diez (10) horas y un periodo de descanso de diez (10) minutos después de cada dos (2) horas a partir de allí. Sin embargo, en las plantas de 4/40 el segundo periodo de descanso será de quince (15) minutos. Sin embargo, un periodo de descanso no necesita ser autorizado para los empleados que trabajen menos que tres y media (3 ½) horas. Periodos de descanso autorizados contarán como horas trabajadas por los cuales no habrá deducción de salarios.

ARTICULO 25. SANIDAD, SEGURIDAD, Y VENTILACIÓN

Sección 25.1 En General. La Compañía seguirá todas las leyes Federales, Locales y Estatales con respecto a baños, sanidad, seguridad, ventilación, y otras condiciones laborales. La Compañía proveerá instalaciones higiénicas para vestirse.

Sección 25.2 Botiquín de Primeros Auxilios. Un botiquín de Primeros Auxilios se mantendrá a mano en cualquier momento, con suministros para los empleados.

Sección 25.3 Programa de Seguridad

A. General. La Compañía tomará las medidas necesarias para asegurar la salud y seguridad de sus empleados durante sus horas de trabajo. El Sindicato acuerda en cooperar con La Compañía 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.

B. Información. Ambos el Sindicato y La Compañía 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.

C. Protección de Estrés Térmico. La Compañía 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. La Compañía tomará los pasos necesarios para reducir el riesgo de Estrés Térmico y considerará las recomendaciones proporcionadas por el Comité de Seguridad y Salud.

D. Sanitación. Los baños contarán con luz apropiada y espejos, 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.

E. Protección de Patógenos Transmisibles.

a. Equipo de Protección: Para empleados cuyo trabajo implique exposición ocupacional, como contacto con la piel a sangre o a otros materiales potencialmente infecciosos, serán proporcionados por La Compañía 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. La Compañía 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 (de un solo uso) 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.

F. Comité de Salud y Seguridad. La Compañía 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 y por hasta tres (3) miembros de la gerencia seleccionados por La Compañía. 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. 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. La Compañía considerará todas las recomendaciones hechas por el Comité de buena fe.

G. Entrenamiento Relacionado con Salud y Seguridad. La Compañía 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. Será la obligación de todos los empleados asistir a los entrenamientos de seguridad, a menos que sean excusados con anticipación por el gerente.

H. Equipo de Protección. Será la obligación de todos los empleados usar y/o utilizar el equipo de protección suministrado aquí cuando exista un requisito genuino de salud y

seguridad para usar el equipo siempre y cuando no exista una razón médica genuina por la que el empleado no pueda usar dicho equipo.

ARTICULO 26. CLAUSULA DE SALVAGUARDIA

Sección 26.1 En General. Es la intención de las partes dentro del mismo de cumplir con todas los estatutos federales y estatales que cubren contenido de este Acuerdo. Si alguna provisión de este Acuerdo sea declarada lo contrario a cualquier ley federal o estatal, todas las provisiones restantes en este Acuerdo permanecerán en vigencia y efecto total, y se negociara una sustitución a la provisión inmediatamente.

ARTICULO 27. ALCANCE DEL ACUERDO

Sección 27.1 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 Acuerdo no podrá ser modificado, alterado, cambiado o emendado de cualquier manera a menos que sea por escrito y este firmado por ambas partes. No habrá acuerdos orales ni tampoco este Acuerdo está basado en cualquier representación oral que cubra cualquier tema en este Acuerdo.

ARTICULO 28. SEÑORÍA

Sección 28.1 Definición La señoría se definirá como el periodo de tiempo de servicio continuo con La Compañía. La reducción de la fuerza laboral, recontractación de descansos, asignación a un turno de medio tiempo y asignación de horas extras, selección de vacaciones, y un acenso se harán de acuerdo con la señoría, si el empleado con más señoría cumple con los requisitos estándares dentro de la sub-clasificación de cada clasificación.

Sección 28.2 Perdida de la Señoría. La señoría de un empleado se perderá cuando un empleado:

- A. Lo despidan por causa justa;
- B. Renuncie;
- C. No sea recontractado en un periodo de ciento veinte (120) días del calendario después de ser descansado;
- D. Este ausente más de noventa (90) días, ciento veinte (120), ciento cincuenta (150) o ciento ochenta (180) días del calendario como se explica en el Artículo 12.1;
- E. No se reporta a trabajar dentro de en un periodo de (3) días del calendario después de haber sido recontractad. Sin embargo, si un empleado no se reporta por razón genuina como una enfermedad seria o servicio de jurado, el podrá mantenerse en la lista de señoría y será el próximo empleado a ser recontractado si cumple con los requisitos del Artículo 12.1, (c) anterior; o

- F. Si se ausenta del trabajo por tres (3) días del calendario consecutivos sin notificar al Compañía.

Sección 28.3 Hechos de Reconstratación. Todos los empleados de tiempo completo que hayan completado su período de prueba y están en la lista de antigüedad tendrán derechos de ser llamados de regreso al trabajo. Empleados serán elegibles para ser llamados de regreso al trabajo hasta los ciento ochenta 180 días después del descanso. En todos los casos de reconstratación y descansos de la fuerza laboral, gobernará la señoría, siempre y cuando se considere para la posición al el empleado con más señoría que tenga la habilidad para desempeñar el trabajo, y se tome en cuenta el conocimiento, destreza y eficiencia. Si un empleado descansado rechaza una posición abierta que está calificado para realizar, el nombre del empleado se eliminará de la lista y ya no será elegible para ser llamado para regresar al trabajo. Aviso se proporcionará a la Unión. Empleados descansados están obligados a proporcionar al Compañía con la actual dirección y número de teléfono. Avisos se enviará a la última dirección conocida.

Sección 28.4 Transferencias. Un Empleado que desee transferirse deberá indicarlo en la forma suministrada por La Compañía. Copias de la forma serán suministradas al Sindicato y al empleado. Las solicitudes de transferencias serán válidas por seis (6) meses. Se les dará preferencia a los empleados que tengan su solicitud archivada para llenar las vacantes, basándose en la señoría, siempre y cuando el empleado cumpla con los requisitos de la posición o pueda cumplirlos en un periodo de dos (2) semanas. Cuando una vacante se llene, el Sindicato será notificado. Un empleado que no califique será devuelto a su posición anterior o a un trabajo similar y no podrá transferirse de nuevo para la misma posición por un periodo de un (1) año. La primera vacante creada por la transferencia será llenada utilizando este proceso. Vacantes subsecuentes serán llenadas utilizando este proceso o con recién contratados a la discreción dLa Compañía. Los empleados que reciban las posiciones por medio de este proceso no serán elegibles para transferirse de nuevo por el periodo de un (1) año a menos que la transferencia incluya cambio de turno, en dicho caso ellos podrán moverse a otra posición en el nuevo turno el siguiente año, a menos que el empleado haya sido desplazado.

Sección 28.5 Oferta de Puestos. Puestos disponibles de trabajo dentro de las 3 tres clasificaciones de trabajo, incluyendo posiciones de "Leads" se publicará en el tablón de anuncios durante un período de tres 3 días hábiles para la oferta. Empleados que han pasado su período de prueba inicial y que no se les ha dado una posición por oferta dentro de los seis meses anteriores pueden expresar interés en la posición con la firma de la hoja de la oferta. Empleados a tiempo parciales buscando una posición a tiempo completa también pueden aplicar por cualquier posición publicada. Preferencia en el llenado de trabajos vacantes se dará a los empleados en base a la antigüedad, siempre el empleado es calificado para la posición o puede clasificarse dentro de dos semanas. Si hay no hay postores en el trabajo abierto, La compañía tendrá el derecho de ir al exterior para ocupar el puesto. La apertura de trabajo creada por la oferta de trabajo exitoso no será elegible para la licitación y se llenará en la discreción de la empresa.

ARTICULO 29. TURNOS

Sección 29.1 Tarifas. En el caso que sea necesario que La Compañía establezca más de un turno, La Compañía le pagara a los empleados que trabajen en un turno que empieza a las 2:00 p.m. o después recibirán quince (15) centavos adicional por hora como un diferencial de turno.

ARTICULO 30. PERMISO POR ENFERMEDAD

Sección 30.1 Beneficios. Todos los empleados amparados por este Acuerdo que tengan por lo menos un (1) año o más de empleo continuo con La Compañía tendrán derecho a recibir permisos de ausencia por enfermedad de (40) horas por año con goce de sueldo. Para los nuevos empleados, las primeras veinticuatro (24) horas estarán disponibles después de noventa (90) días de empleo. Dicho pago de permiso por enfermedad iniciara en el primer (1º) día perdido por cada discapacidad, a excepción del pago por enfermedad el cual iniciará el primer (1º) día laboral perdido. Si La Compañía lo desea, el podrá solicitar pruebas razonables de la Incapacidad. Falsificación de los motivos para permisos de ausencia por enfermedad o abuso probado de privilegios de permisos de ausencia por enfermedad resultarán en despido o acción disciplinaria. Es la intención de La Compañía cumplir con todas las leyes estatales y federales en lo que corresponde a pago por enfermedad.

Sección 30.2 Definición. Sujeto al siguiente párrafo, pago completo significará pago por cinco (5) días ocho (8) horas para 5/40 o pago por cuatro (4) días diez (10) horas para 4/40 a la tarifa de tiempo regular de empleado para los días que el empleado hubiera trabajado si la Incapacidad no hubiera ocurrido. El periodo de espera establecido antes que inicie el pago de permiso por enfermedad se aplicará a cada Incapacidad en caso el beneficio de permisos por enfermedad no ha sido usado en Incapacidades previas.

Sección 30.3 Integración del Permiso. El pago de permiso por enfermedad será integrado con los beneficios de Compensación de Desempleo por Incapacidad y beneficios de Compensación temporal por Accidentes Laborales para que la suma de la cantidad diaria de permiso por enfermedad, exclusivo de los beneficios diarios hospitalarios los cuales pueden ser pagados a un empleado, no excedan el cien por ciento (100%) la tarifa diaria regular de pago del empleado. Si el pago de permiso por enfermedad permitido al empleado dentro de este cuando se combina con cualquier otra Incapacidad estatal excede el cien por ciento (100%) de la tarifa diaria regular de pago, por un (1) día, entonces dicho pago del permiso por enfermedad para ese día será reducido debidamente. Cualquier porción del pago del permiso por enfermedad que no sea recibido por el empleado por cualquier motivo dicha reducción será retenida en la cuenta del empleado de permisos por enfermedad como parte los créditos acumulados de pago de permiso por enfermedad.

Sección 30.4 Permiso por Enfermedad sin Usar. Beneficios sin usar en un (1) año de permisos por enfermedad se acumularan de año a año. Sin embargo, los empleados tienen la

opción de recibir pago en su fecha de aniversario por cualquier y todo los días por enfermedad sin usar. Los beneficios de permisos por enfermedad podrán ser canjeados si un empleado tiene un mínimo de veinte días de permiso por enfermedad acumulados en el banco. Un máximo de 10 días podrán ser canjeados en un periodo de doce meses. Los empleados pueden acumular un máximo de 60 días de permiso por enfermedad.

Retirarse se define como el ya no trabajar por cualquier Compañía al retirarse de Ameripride.

Sección 30.5 Acumulación. El crédito de permisos por enfermedad continuará acumulándose durante periodos de enfermedad, lesión, descanso temporal o permiso de ausencia todo el crédito cesara y el permiso por enfermedad acumulado será prorrateado durante dichos periodos de ausencia.

Sección 30.6 Provisión de exención. La Compañía y el Sindicato tienen la intención y tienen la intención de renunciar a todas las disposiciones de cualquier permiso de ausencia por enfermedad, salario mínimo u otro asunto relacionado con los términos y condiciones de la ley/ordenanza de empleo en la mayor medida posible; en caso de que se promulgue un nuevo estatuto, ley o reglamento ("ley") de efecto similar, se modifica una ley existente para que sea aplicable al trabajo realizado por los miembros de la unidad de negociación, o una ley aplicable de otra manera a tal trabajo que se omitió inadvertidamente en este Artículo, la Compañía y el Sindicato acuerdan reunirse y conferir y llegar a un acuerdo para garantizar que este Acuerdo refleje la intención de renunciar a él, siempre que dicha renuncia esté dentro de la ley / regulación / ordenanza. En ausencia de tal exención disponible para las partes, la Compañía cumplirá con cualquier ley / regulación / ordenanza federal, estatal, del condado o municipal.

ARTICULO 31. DELEGADOS

Sección 31.1 En General. El Sindicato seleccionará, dependiendo del tamaño de cada planta, un número de empleados, pero que no excedan de cuatro (4) los que serán representantes acreditados en la planta, a los que se les conocerán como delegados, notificando por escrito al Compañía los nombres de los delegados.

Sección 31.2 Notificación. La Compañía le dará una (1) semana de notificación por escrito al Sindicato, dándole una declaración completa de la causa o motivo, por el que se despidió al delegado. Esta notificación no Incluirá cualquier porción del periodo de vacaciones y se dará en todos los casos en lugar de mala conducta.

ARTICULO 32. PAROS LABORALES

Sección 32.1 Prohibición de Paros Laborales. La Compañía acuerda que no habrá paros laborales durante el término de este Acuerdo. El Sindicato acuerda que no habrá huelgas, piqueteo, paro de producción, otras causas parciales de cese de trabajo, boicoteos secundarios, disturbios, económicos y otros durante el término de este Acuerdo.

Sección 32.2 Obligaciones Sindicales. Se acuerda que en todos los casos de huelgas no autorizadas, paros laborales, abandono de trabajo, o cualquier cese de trabajo en violación de este Acuerdo, el Sindicato no se hará responsable por daños que resulten a causa de actos no autorizados por parte de sus miembros. Mientras el Sindicato se compromete a tomar todos los medios razonables para fomentar el regreso de los empleados a sus trabajos durante dicho periodo de trabajo no autorizado mencionado anteriormente. Miembros individuales de la unidad de negociaciones que violen este Artículo podrán ser despedidos de sus empleos por La Compañía notificando al Sindicato de lo mismo.

ARTICULO 33. SUCESORES

Sección 33.1 En General. Si un Empleado, vende, arrenda, o de otra manera transfiere la planta, La Compañía notificará al Sindicato por escrito, y hará un esfuerzo legítimo para que el comprador, asignado, o transferido adopte este Acuerdo.

ARTICULO 34. REGISTROS DE TIEMPO

Sección 34.1 Requisitos. Registros de tiempo, relojes y otras grabaciones de tiempo serán mantenidos por La Compañía para todos sus empleados mostrando el tiempo correcto en el que el trabajo inicia y finaliza cada día, las horas trabajadas durante el día y las horas totales para el periodo de pago.

Sección 34.2 Retención. Registros de Tiempo que determinen el monto a pagar se archivarán el número de años requeridos por las leyes estatales y federales o por lo menos cuatro (4) años.

Sección 34.3 Registros. La Compañía mantendrá registros completos y exactos de las excusas utilizadas por enfermedad y otras ausencias.

ARTICULO 35. TRANSFERENCIAS

Sección 35.1 Transferencias de Empleados. Un empleado cambiado temporalmente de una clasificación más alta de pago a una menor clasificación de trabajo remunerado, o viceversa, se pagará a la tasa de clasificación más alta todas las horas trabajadas en el cual ocurre el cambio de una clasificación a otra. Las clasificaciones son Stockroom, Wash Aisle y General Laundry.

Sección 35.2 Transferencias Permanentes. Los empleados que se transfieran permanentemente a otra clasificación serán notificados por escrito indicando el motivo por dicha transferencia y serán remunerados de acuerdo a la tarifa de esa clasificación.

ARTICULO 36. UNIFORMES

Sección 36.1 Suministro de Uniformes. La Compañía 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. Estos serán proporcionados en nuevas condiciones.

Sección 36.2 Cuidado de Uniformes. La Compañía también acuerda a lavar y/o limpiar todas las partes del uniforme utilizado por empleado en sus horas laborales.

ARTICULO 37. AFILIACIÓN SINDICAL

Sección 37.1 In General. Será una condición de empleo que todos los empleados que estén en regla y afiliados al Sindicato en la fecha de ejecución de este Acuerdo, se mantengan miembros en regla y esos que no sean miembros en regla en la fecha de ejecución de este Acuerdo, se harán y mantendrán miembros en regla en el treinta y un (31) día después de la ejecución de este Acuerdo.

Sección 37.2 Nuevos Empleados. También será una condición de empleo que todos los empleados contratados en o después de la fecha de ejecución, en el treinta un (31) día de haber iniciado dicho empleo, se harán miembros en regla del Sindicato.

Sección 37.3 Posiciones Disponibles: Siempre que La Compañía solicite empleados adicionales para trabajar La Compañía notificara al Sindicato dentro de un periodo de veinticuatro (24) horas de haber publicado la solicitud de empleo. El Sindicato podrá recomendar candidatos para que apliquen a las posiciones disponibles recomendado trabajos específicos disponibles.

Sección 37.4 Notificando al Sindicato. Siempre que La Compañía contrate un empleado le notificará inmediatamente por escrito al Sindicato proporcionando el nombre, dirección, número de seguro social, y la fecha de inicio de cada nuevo empleado o recontractación, dicho empleado llenará una solicitud de afiliación al Sindicato de acuerdo con este Artículo.

Sección 37.5 Formularios de Constancias de Empleo. El Sindicato suministrará y La Compañía remitirá los Formularios de Constancias de Empleo para empleados NUEVOS y RECONTRATADOS, en el momento de contratación o recontractación.

Sección 37.6 No Violación. La Compañía acuerda que no habrá violación a este Acuerdo por cualquier empleado que se conforme a adhiera a los principios sindicales, siempre que dichos principios no estén en conflicto con las provisiones expresadas en este Acuerdo.

ARTICULO 38. VISITAS DEL SINDICATO

Sección 38.1 En General. Los representantes autorizados del Sindicato tendrán acceso al plantel de la Compañía para llevar a cabo asuntos necesarios para el Sindicato, siempre que el acceso cumpla con las normas de la Compañía, y siempre que más allá aun que dichas normas no interfieran u obstaculicen los asuntos Sindicales a tratar por el representante Sindical. Cuando en propiedad de la empresa, el representante sindical observará y obedecerá todas las normas de seguridad de la planta y regulaciones (Incluyendo el uso de PPE apropiado). El representante del sindicato proporcionará dar aviso previo de cuarenta y ocho 48 horas para acceso a la zona de producción, y deben ser acompañados por un representante de la empresa. Se acuerda que los representantes efectuarán sus asuntos durante las horas normales de trabajo de tal manera que no estarán en conflicto con las normas de operación de los asuntos del Sindicato. Representante de la Unión debe de entrar y salir por la entrada principal y firmar entrada y salida con la recepcionista.

ARTICULO 39. VACACIONES

Sección 39.1. Elegibilidad. Un empleado será elegible para vacaciones de la siguiente manera:

- A. Al completar un (1) año de servicio continuo con La Compañía, un empleado será elegible para una (1) semana de vacaciones con goce de sueldo.
- B. Al completar tres (3) años de servicio continuo con La Compañía, un empleado será elegible para dos (2) semanas de vacaciones con goce de sueldo.
- C. Al completar siete (7) años de servicio continuo con La Compañía, un empleado será elegible para tres (3) semanas de vacaciones con goce de sueldo.
- D. Al completar catorce (14) año de servicio continuo con La Compañía, un empleado será elegible para cuatro (4) semanas de vacaciones con goce de sueldo.

Sección 39.2 Pago por Vacaciones. Empleados regular a tiempo completo recibirán pago de vacaciones basado en cuarenta 40 horas a su tasa de clasificación. Para días particular de vacaciones, los empleados recibirán a su salario actual ocho 8 horas de pago.

Sección 39.3 Periodo de Vacaciones. El periodo de vacaciones será entre enero 1 y diciembre 31 de cada año.

Sección 39.4 Selección de Vacaciones. La Compañía publicara una lista de vacaciones durante los meses de Noviembre y Diciembre y los empleados podrán seleccionar sus vacaciones por señoría. Si un empleado no pide vacaciones tal y como está establecido, él deberá darle al Compañía por lo menos sesenta (60) días de notificación antes de la fecha efectiva de sus

vacaciones. Sin embargo, esos empleados que seleccionen noviembre y diciembre tendrán preferencia sin importar la señoría. El empleado deberá de ser notificado de la aprobación de la fecha de sus vacaciones a no más tardar de enero 15 de cada año.

Sección 39.5 Despido. Cualquier saldo de devengo de vacaciones sin usar se pagará en la terminación de empleo.

Sección 39.6 Cambio de Dueños. Al vender o transferir el dueño de cualquier planta o al disolver el negocio, el pago de vacaciones por todos los meses trabajados antes de la venta será pagado por el vendedor a todos los empleados que no se les dieron vacaciones.

ARTICULO 40. SALARIOS

Sección 40.1 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 Anexo "A".

Sección 40.2 Persona Principal. Cuando haya uno (1) o más lavadores y distribuidores empleados, uno (1) en cada clasificación podrá ser designado como lavador principal o distribuidor principal y recibirá el salario designado en este acuerdo. Una persona principal tendrá que tener las funciones de un supervisor para poder ser designada como Jefe de Distribuidores.

Sección 40.3. Clasificaciones de Trabajo. La Compañía podrá, a su discreción, establecer nuevas clasificaciones como lo estime conveniente. En caso de que la Unión cree que tales clasificaciones deben ser INCluidas con la unidad de negociación, La Compañía se compromete a cumplir con la Unión para negociar negociación unidad colocación y salarial asignación de tal posición.

ARTICULO 41. COMPENSACIÓN LABORAL Y REGRESO A TRABAJAR

Sección 41.1 Las partes acuerdan que es el mejor interés de los empleados, el Sindicato y La Compañía permitirles a los empleados a que regresen a trabajar tan pronto sea medicamente seguro y responsable después de una lesión o enfermedad laboral. Es la responsabilidad de cada empleado demostrar el deseo de regresar a trabajar cuando el médico le de alta y/o regrese a trabajar en una posición transicional si no se le ha dado totalmente de alta. Las partes acuerdan que a veces es necesario que la posición de trabajo transicional Incluya algunas pero no todas las obligaciones normalmente asignadas a la unidad de negociaciones. Las partes acuerdan que La Compañía no tiene alguna obligación de crear una nueva posición para el empleado que tiene restricciones y que la asignatura de trabajo transicional es temporal por naturaleza, basada en las restricciones medicas particulares del empleado, y también basada en la discreción de la gerencia al consideran sus necesidades operacionales. Los empleados con restricciones médicas que no pueden desempeñar sus obligaciones totalmente y que sean asignados temporalmente trabajo transicional se les pagara lo más alto del salario estatal y federal y seguirán siendo

elegibles para indemnización de compensación laboral basado en la diferencia de su tarifa de pago y el pago de trabajo transicional.

ARTICULO 42. HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

Sección 42.1 Horario. La semana laboral regular será de cinco (5) días consecutivos dentro de siete (7) días del calendario. La semana laboral regular para empleados de medio tiempo será de hasta cinco (5) días dentro de siete (7) días del calendario.

Sección 42.2 Semana de Cuatro Días de Trabajo. La Compañía podrá a su única y exclusiva discreción, establecer una semana laboral de cuatro (4) días diez (10) horas en el día de trabajo (referida como 4/40) o cinco (5) días ocho (8) horas en el día de trabajo (referida como 5/40) dando cuatro (4) semanas de notificación al Sindicato y a los empleados. Es la intención de la Compañía cumplir con todas las leyes y procesos locales, estatales y federales aplicables según lo establecido por dichas leyes en lo que respecta a las horas de trabajo y las horas extra.

Sección 42.3 Horarios de 4/40: Los Empleados asignados a la semana laboral 4/40 serán remunerados el pago normal por las primeras diez (10) horas de trabajo todos los días.

Tiempo y medio (1 ½) será pagado por todas las horas que se trabajen en exceso a las diez (10) horas de trabajo diarios, cuarenta (40) horas por semana, por el trabajo desempeñado durante una semana donde caiga un feriado o por trabajo desempeñado durante el día libre regular programado del empleado. Sin embargo, en una semana de feriado, el horario regular podrá ser trabajado al tiempo normal y los empleados recibirán diez (10) horas de pago por el feriado a la tarifa de clasificación del empleado.

Los empleados asignados a trabajar una semana laboral de 4/10 serán pagados a la tarifa regular de tiempo por las primeras diez (10) horas del día laboral.

Tiempo y un medio (1 ½) será pagado por todas las horas trabajadas en exceso de 10 horas al día, cuarenta (40) horas a la semana, por trabajo desempeñado en un feriado o por trabajo desempeñado en el día libre regular del empleado.

Sin embargo, durante una semana donde caiga un feriado, el día regular libre podrá ser trabajado a la tarifa regular de pago y el empleado recibirá diez (10) horas de pago por el feriado a la tarifa de la clasificación del empleado.

Sección 42.4 Horarios de 5/40: Los empleados asignados a una semana laboral de ocho (8) horas, cinco (5) días de trabajo por semana, se les pagara tiempo y medio (1 ½) a los empleados regulares por todas las horas trabajadas en exceso a ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) horas a la semana, en el sexto (6º) día de la semana o por trabajo desempeñado en el séptimo (7º) día. Sin embargo, si un empleado está ausente durante los primeros cinco (5) días de la semana, el empleado será remunerado a tiempo regular de pago por todas las horas trabajadas

en el sexto (6º) día. Además, si cualquier dicho empleado trabaje más de cuarenta (40) horas durante esos seis (6) días entonces todo el trabajo en exceso de las cuarenta (40) horas será pagado a tiempo y medio (1 ½) la tarifa regular por hora. Los empleados regulares de medio tiempo serán remunerados uno y medio (1 ½) veces la tarifa regular por hora por todo el tiempo trabajado en exceso a las ocho horas por día o cuarenta (40) horas por semana.

Sección 42.5 Notificaciones. Excepto en casos de emergencia, La Compañía notificará a sus empleados antes de almuerzo que se les requerirá que trabajen después de su hora de salida normal.

Sección 42.6 Periodo de Almuerzo. Se les requerirá a todos los empleados que tomen no menos de media (1/2) hora pero no más de una (1) hora de almuerzo. No se requerirá que un empleado trabaje más de cinco (5) horas sin un periodo de almuerzo.

Sección 42.7 Pago por Feriados. Los empleados que trabajen feriados recibirán tiempo y medio (1 ½) por todas las horas trabajadas (ocho (8) o diez (10) horas garantizadas) de ocho (8) o diez (10) horas de pago por feriado a la tarifa de clasificación del empleado.

Sección 42.8 Horario de Feriados. Los empleados que estén programados a trabajar cinco (5) días por semana laboral que trabajen todas las horas programadas durante una semana de feriado recibirán tiempo y medio (1 ½) por todas las horas trabajadas sobre las treinta y dos (32) horas en la semana de feriado. Los empleados también recibirán tiempo y medio (1 ½) por todo el trabajo desempeñado en el quinto (5º) día de una semana feriado si el feriado cae en su día de trabajo programado regular. Sin embargo, los empleados que no trabajen las treinta y dos (32) horas de los cuatro (4) días no recibirán tiempo y medio (1 ½) por todas las horas trabajadas en el quinto (5º) día de la semana de feriado. Horas extras serán pagadas si el empleado suministra documentación por la ausencia en la semana de feriado la cual es aceptable para La Compañía.

Sección 42.9 Acuerdo Mutuo. Por Acuerdo mutuo por escrito entre La Compañía y el empleado, un empleado que trabaje durante un feriado podrá reducir las horas garantizadas en párrafo anterior, pero a no menos de cuatro (4) horas, y en dicho caso será pagado tiempo y medio (1 ½) por todas las horas trabajadas y ocho (8) o diez (10) horas de pago por el feriado a la tarifa de clasificación del empleado.

Sección 42.10 Pago de Horas Extras. Las horas extras se pagará para el trabajo que exceda de ocho (8) o diez (10) horas diarias, cuarenta 40 horas por semana según horario de 5/40 o de 4/40 según la ley estatal.

ARTICULO 43. NORMAS DE TRABAJO

Sección 43.1 Normas de la Compañía. Las normas y regulaciones del proceder del negocio, tal como las considere necesarias y correctas la Compañía, las cuales no estén en conflicto con los términos de este Acuerdo, serán respetadas por todos los empleados.

Sección 43.2 Nuevas Normas. Nuevas normas y/o cambios a las normas actuales no tomaran efecto hasta diez (10) días del calendario después que se hayan publicado y se le haya enviado una copia al Sindicato. Dichas normas y regulaciones serán anunciadas por La Compañía en un lugar conspicuo, o bien entregadas a los empleados en la forma de un manual.

ARTICULO 44. BENEFICIOS DE JUBILACION

Sección 45.1 401k: A partir del 4 de enero de 2025, los empleados serán elegibles para participar en el Plan de Ahorros para la Jubilación de Aramark, un plan 401 (k). El Plan de Ahorros para la Jubilación se describirá en una Descripción Resumida del Plan (SPD).

ARTICULO 45. VIGENCIA DEL CONTRATO

Sección 44.1 Término del Contrato: Este Acuerdo estará en vigencia y efecto total a partir de 29 de enero, 2022 hasta 31 de enero, 2025 solamente.

Sección 44.2 Renovación Automática. Este Acuerdo se renovara automáticamente de año a año a menos que notifique por escrito sesenta (60) días antes de la fecha de expiración de este Acuerdo por cualquiera de las parte que dicha parte tiene la intención de cesar, modificar o enmendar este Acuerdo en la fecha de expiración.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, las partes han celebrado este Acuerdo en Los Angeles, California, 22 de mayo, 2019.

AmeriPride Services, LLC.
Los Angeles, California

Workers United WESTERN STATES
REGIONAL JOINT BOARD
LOCAL NO. 52

Por: Mathew Varble
Título: Director de Relaciones Laborales

Por: Maria Rivera
Título: Gerente Regional

Anexo A - Tabla de Pago

Título	Actual Enero 1, 2019	01/29/2022	10/01/2022	1/07/2023	1/06/2024
		\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.40
Stockroom	\$15.07	\$15.57	\$16.07	\$16.57	\$16.97
Stockroom Lead	\$15.11	\$15.61	\$16.11	\$16.61	\$17.01
Aisle	\$15.17	\$15.67	\$16.17	\$16.67	\$17.07
Wash Aisle Lead	\$15.87	\$16.37	\$16.87	\$17.37	\$17.17
General Laundry/Lavanderia General	\$15.07	\$15.57	\$16.07	\$16.57	\$16.97
Laundry Lead / Lavanderia Lead	\$15.22	\$15.72	\$16.22	\$16.72	\$17.12

Lavanderia general incluye:

Flat, Bundling Mending, Press, Soil and Loaders

- Bono de ratificación por una sola vez: la Compañía proporcionará a todos los empleados en la nómina activa en la fecha de ratificación un bono de ratificación por única vez de \$230 en lugar del pago retroactivo por los aumentos salariales del Año 1ero.
- La clasificación Stockroom se elevará a la misma escala salarial que General Laundry después de la ratificación.

Sueldos Personalizados

Para eliminar salarios personalizados, efectiva 01 de febrero de 2016, empleados recibiendo un salario personalizado no recibirán el INCremento de salario por hora negociado hasta que el tipo de clasificación en la que el empleado está trabajando es el mismo o mayor que su tarifa personalizada.

- | | | | |
|----|--------------------|----|------------------|
| 1. | Juan Morales | 5. | Rosa M. Magana |
| 2. | Martin G. Morales | 6. | Dexter L. Conley |
| 3. | Celestino Orihuela | 7. | Joel Virgen |
| 4. | Yesenia Cervantes | | |

Efectivo 01 de marzo de 2016, La Compañía a cada uno de los empleados anteriores dará un bono de quinientos dólares (\$500) para INCluirse en su cheque regular.

Efectivo 01 de febrero de 2017, La Compañía a cada uno de los empleados anteriores dará un bono de dos cientos dólares (\$200) para INCluirse en su cheque regular.