

WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD,

WORKERS UNITED-SEIU

Y

AMERIPRIDE SERVICES INC.

Phoenix, Arizona

ACUERDO COLECTIVO DE NEGOCIACION

1ero de Enero, 2021 - 29 de Diciembre, 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
ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL	6
Sección 1. Unidad de Negociaciones	6
Sección 2. Exclusión de Supervisores	6
Sección 3. Trabajo de la Unidad de Negociaciones	6
ARTÍCULO 2. DERECHOS DE LA GERENCIA.....	6
Sección 1. Retención de los Derechos de la Gerencia	6
Sección 2. Enumeración de los Derechos de la Gerencia.....	6
Sección 3. Examen de Drogas	7
ARTÍCULO 3. SEGURIDAD SINDICAL	7
Sección 1. Elegibilidad	7
Sección 2. Deducción de Cuotas.....	7
Sección 3. PSCEF	7
Sección 4. Deducciones Voluntarias	7
Sección 5. Indemnización	8
Sección 6. Obligaciones de la Compañía	8
ARTÍCULO 4. PAROS LABORALES	8
Sección 1. Prohibición de Paros Laborales	8
Sección 2. Obligaciones Sindicales	8
ARTÍCULO 5. ACTIVIDAD SINDICAL	8
Sección 1. Delegados	8
(a) Numero.....	8
(b) Obligaciones	8
(c) Notificaciones	9
(d) No Discriminación	9
Sección 2. Visitas del Sindicato.....	9
Sección 3. Tablero de Anuncios del Sindicato	9
Sección 4. Orientación Sindical.....	9
ARTÍCULO 6. PROCESO DE ARBITRACIÓN DE AGRAVIOS.....	9
Sección 1. Definición.....	9
Sección 2. Formulario de Quejas	9
Sección 3. Quejas de Empleados	10
Sección 4. Límites de Tiempo	10
Sección 5. Selección del Arbitrador	10
Sección 6. Poder del Arbitrador.....	11
Sección 7. Audiencia de Arbitraje	11
Sección 8. Gastos de Arbitración	11
ARTÍCULO 7. NO DISCRIMINACIÓN.....	11
Sección 1. Prohibido Discriminar	11
Sección 2. Referencias a Genero	11
Sección 3. Dignidad.....	11
Sección 4. Membresía Sindical.	11

Sección 5. Cumplimiento con el A.D.A	11
Sección 6. Acoso	12
ARTÍCULO 8. HORAS DE TRABAJO.....	12
Sección 1. Horario.....	12
Sección 2. Cambios de Horario.....	12
Sección 3. Pago por Esperar	12
Sección 4. Pago de Horas Extras.....	12
Sección 5. Horas Extras de Trabajo.....	13
ARTÍCULO 9. PERIODO DE PRUEBA.....	13
ARTÍCULO 10. DESCANSOS POR FALTA DE TRABAJO.....	13
Sección 1. Notificación.....	13
Sección 2. Procedimiento	13
Sección 3. Llamadas de regreso a los que están descansados	13
Sección 4. Departamentos.....	13
ARTÍCULO 11. SEÑORÍA.....	14
Sección 1. Definición.....	14
Sección 2. Acumulación	14
Sección 3. Perdida.....	14
Sección 4. Devolución	15
Sección 5. Disputas	15
Sección 6. Delegados	15
Sección 7. Listado	15
Sección 8. Asignaciones Laborales.....	15
ARTÍCULO 12. SALUD Y SANIDAD.....	15
Sección 1. En General	15
Sección 2. Equipo de Protección.....	15
Sección 3. Protección de Estrés Térmico.....	15
Sección 4. Programa de Ergonomía.....	16
Sección 5. Sanidad	16
Sección 6. Vacunas.....	16
Sección 7. Comité de Salud y Seguridad.....	16
Sección 8. Entrenamiento Relacionado con Salud y Seguridad	16
ARTÍCULO 13. ALCANCE DEL ACUERDO	17
Sección 1. Acuerdo Total	17
Sección 2. Interpretación.....	17
ARTÍCULO 14. VACACIONES	17
Sección 1. Elegibilidad	17
Sección 2. Beneficios	17
Sección 3. Pago al Terminar Empleo	17
Sección 4. Uso de Vacaciones.....	17
Sección 5. Programación de Vacaciones	17
Sección 6. Pago por Vacaciones	18
Sección 7. Vacaciones Acumuladas	18

ARTÍCULO 15. FERIADOS	18
Sección 1. Beneficios	18
Sección 2. Elegibilidad	18
(a) Periodo de Prueba	18
(b) Programación de Días de Trabajo	18
(c) Enfermedades	18
Sección 3. Días Libres Pagados	19
Sección 4. Días Personales Feriados	19
Sección 5. Pago por días Festivos	19
ARTÍCULO 16. PAGO POR PRESENTARSE Y REPORTASE	19
Sección 1. Pago por Presentarse	19
Sección 2. Pago por Reportarse	19
Sección 3. Periodos Intermitentes de Trabajo	19
ARTÍCULO 17. PERMISO POR LUTO	20
Sección 1. Beneficio	20
Sección 2. Beneficio de Extensiones	20
Sección 3. Definición	20
ARTÍCULO 18. PERMISOS DE AUSENCIA SIN PAGO	20
Sección 1. Ley de Permiso de Ausencia Medica Familiar	20
Sección 2. Permisos de Ausencia	20
Sección 3. Ausencia por Servicio Militar	21
Sección 4. Permisos especiales de Ausencia de Unión	21
ARTÍCULO 19. PAGO POR SERVICIO EN UN JURADO	21
ARTÍCULO 20. VOTO	22
Sección 1. Beneficios	22
ARTÍCULO 21. UNIFORMES	22
Sección 1. En General	22
Sección 2. Retornos	22
ARTÍCULO 22. SEGURO MEDICO	22
Sección 1. Seguro Hasta el 12/31/2021	22
Sección 2. Seguro Después de 12/31/2021	22
Sección 3. Beneficios Médicos	22
Sección 4. Costos de Beneficios Médicos	22
Sección 5. Beneficios Dentales	23
Sección 6. Deducciones Medicas y de Nomina Dental	23
Sección 7. Beneficios Auxiliares	23
Sección 8. General	23
Sección 9. Plan Medico Opcional	23
ARTÍCULO 23. JUBILACIÓN	24
Sección 1. Beneficios de Jubilación	24
Sección 2. Elegibilidad	24
Sección 3. Planes de Jubilación	24

ARTÍCULO 24. PERIODOS DE DESCANSO	24
Sección 1. Horario Normal.....	24
ARTÍCULO 25. DIVERSIDAD ÉTNICA Y ASUNTOS CULTURALES	25
ARTÍCULO 26. LEGALIDAD.....	25
ARTÍCULO 27. ENMIENDAS Y SUPLEMENTOS.....	25
ARTÍCULO 28. PERMISOS POR ENFERMEDAD	25
ARTÍCULO 29. DISCIPLINA PROGRESIVA	25
ARTÍCULO 30. VIGENCIA DEL CONTRATO	26
Sección 1. Término del Contrato	26
Sección 2. No Reanudación	26
ANEXO A. – TABLA DE PAGO.....	27

ACUERDO

Este Acuerdo, realizado y celebrado este 1er día de Enero 2021 por y entre Ameripride Services Inc., 6025 W. Van Buren, Phoenix, AZ 85043-4548 (en lo sucesivo denominado como la “Compañía” o el “Empleador”) y el Local 2732 de Western States Regional Joint Board, Workers United-SEIU (en lo sucesivo denominado como el “Sindicato”) con el propósito de establecer un acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 1.

RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

Sección 1. Unidad de Negociaciones. El Empleador reconoce al Sindicato como el representante de negociaciones para todos los trabajadores producción de tiempo completo y de medio tiempo incluyendo a los trabajadores de envío y recepción y los trabajadores principales, a excepción de todos los empleados restantes, mecánicos, ingenieros, empleados de mantenimiento, choferes de rutas, empleados de oficina y empleados profesionales de la planta, guardias, supervisores tal como son definidos en el Acta y todos los otros empleados.

Sección 2. Exclusión de Supervisores. Para fines de este Acuerdo, el término “supervisor” significará 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. Trabajo de la Unidad de Negociaciones. Supervisores y otros empleados fuera de la unidad de negociaciones comúnmente llamados empleados Temporales podrán desempeñar trabajo de la unidad de negociaciones cuando se necesiten incluyendo pero sin limitarse a entrenamiento, instrucción, temporada alta y con demanda, problemas con el equipo, ausencias, y crecimiento con el fin de mantener los intereses de la Compañía siempre y cuando no desplace o resulte en el descanso por falta de trabajo de cualquier empleado regular a menos que la causa sea el resultado de algo fuera del control del Empleador.

ARTÍCULO 2.

DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1. Retención de los Derechos de la Gerencia. Todos los derechos de la gerencia y prerrogativas que no sea específicamente limitada bajo los términos explícitos en este Acuerdo serán conservados por la gerencia.

Sección 2. Enumeración de los Derechos de la Gerencia. Además de todos los derechos propios de la gerencia, las partes acuerdan que la Compañía retiene el derecho de retener su práctica

anterior de subcontratar trabajo de la unidad de negociaciones cuando los empleados sindicales no estén calificados o certificados para desempeñar el trabajo bajo cuestión.

Sección 3. Examen de Drogas. La Compañía reserva el derecho de realizar exámenes y pruebas de drogas y alcohol (a excepción de pruebas aleatorias o al azar).

ARTÍCULO 3. SEGURIDAD SINDICAL

Sección 1. Elegibilidad. Todos los empleados serán elegibles para membresía Sindical al completar su periodo de prueba y calificar para empleo de tiempo completo.

Sección 2. Deducción de Cuotas Sindicales. La Compañía acuerda a deducir las cuotas regulares semanales, cuotas de iniciación y cuotas de readmisión de sus empleados dentro de la unidad de negociaciones que firmen y presenten a la Compañía un formulario firmado y debidamente autorizado. Dicha deducción se realizará de la nómina semanal de pago cuando el salario neto del empleado permita la deducción de cuotas, cuotas de iniciación o de readmisión, siempre y cuando las tarjetas de autorización sean recibidas antes de las 5:00 P.M. el viernes anterior del día de pago.

En caso que un empleado no esté esperando pago para el periodo cubierto por el periodo de la nómina de pago, la deducción será hecha del próximo pago del empleado que esté disponible para dicho propósito.

Las sumas deducidas por la Compañía serán remitidas por la misma al Local del Sindicato en o antes del 31 día del mes del calendario en el cual las deducciones fueron hechas, junto con una lista que demuestre el empleado al cual se le dedujo y el monto de dicha deducción.

Sección 3. PSCEF El Compañía deducirá y transmitirá a tesorero de Western States Regional Joint Board, Workers United la cantidad especificada de cada semana trabajada del salario de aquellos empleados que voluntariamente autorizaron dichas contribuciones por lo menos 7 días antes del próximo periodo de pago, en los formularios proporcionados con ese propósito por el Fondo de Participación Cívica de Servicios Inmobiliarios (PCSEF). Estas transmisiones ocurrirán a no más tardar del quince (15) día del calendario de cada mes y serán acompañadas por una lista con los nombres de esos empleados a quienes se les han hecho dichas deducciones y el monto deducido de cada empleado.

Sección 4. Deducciones Voluntarias. La Compañía acuerda a facilitar deducciones voluntarias a los miembros del Sindicato para participar en varios programas de beneficios tales como seguro de vida para los trabajadores y cooperativas de crédito auspiciadas por Workers United. La Compañía acuerda a deducir y transmitir a los distintos planes las sumas que los miembros Sindicales hayan autorizado por escrito se les deduzca por su participación en el plan.

Sección 5. Indemnización. El Sindicato indemniza y exime a la Compañía de cualquier daño de cualquier reclamo, demanda, veredicto, anexo y de cualquier otra forma de responsabilidad que surja por cualquier deducción de acuerdo con las autorizaciones y asignaciones anteriores previstas en este Artículo.

Sección 6. Obligaciones de la Compañía. La Compañía no asume ninguna obligación otra que no sea la de hacer y pagar las deducciones de los salarios de los empleados Sindicales en la manera prevista anteriormente, como un favor al Sindicato, y por la presente es absuelta de cualquier obligación de solucionar disputas entre sus empleados y el Sindicato referente a las cantidades de dichas deducciones.

ARTÍCULO 4 **PAROS LABORALES**

Sección 1. Prohibición de Paros Laborales. No habrá cierres patronales, huelgas, paro de producción, paros laborales, o interferencias con la producción, incluyendo una huelga por solidaridad o boicoteo, por cualquier razón durante el periodo de este Acuerdo. Ninguna línea de piqueteo será observada 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 no autorizada, paro de producción, paro laboral o interferencia con la producción, incluyendo una huelga por solidaridad o boicoteo no autorizada el Sindicato acuerda a usar cualquier medio a su disposición para rechazar, prevenir, y parar dicha acción no autorizada y mantener operaciones totales.

ARTÍCULO 5 **ACTIVIDAD SINDICAL**

Sección 1. Delegados. Se acuerda por este mismo que el Sindicato tendrá representantes debidamente acreditados conocidos como “Delegados” en cada planta, a ser seleccionados por el Sindicato.

- a. **Número.** El Sindicato notificara a la Compañía por escrito, los nombres de las personas seleccionados como Delegados.
- b. **Obligaciones.** Será la obligación de los Delegados intentar en la mejor forma posible dentro de su capacidad ver que los términos, disposiciones, e intenciones del Acuerdo se cumplan y manejen, con las disposiciones del Artículo 6 (Proceso de Agravios)

- c. **Notificaciones.** Se acuerda además que los Delegados, antes de dejar su trabajo regularmente asignado para desempeñar dichas obligaciones Sindicales especificadas dentro de este, informarán al supervisor apropiado o Gerente de la Planta.
- d. **No Discriminación.** La Compañía acuerda que no se podrá discriminar en contra de Delegados.

Sección 2. Visitas del Sindicato. Los representantes Sindicales o los representantes debidamente designados del Sindicato podrán visitar la planta de Phoenix de la Compañía al notificar con anticipación en cualquier momento después de las horas de las 7:30 AM. Cualquier representante Sindical tendrá que primero presentarse en la oficina de la Compañía notificando de su presencia y registrarse. El Representante Sindical deberá ser acompañado por un representante de la Compañía cuando se encuentre en áreas de producción, y deberá de utilizar el Equipo de Protección Personal (PPE) adecuado exigido de todos los visitantes, y cumplir y obedecer todas las reglas de seguridad y regulaciones de la sección y no interferir indebidamente con el proceso de producción. La Compañía deberá, de ser posible, poner a disposición del Sindicato un área donde no se trabaje, tal como la cafetería, para que el Sindicato tenga reuniones con los empleados durante horas que no se trabajen.

Sección 3. Tablero de Anuncios. La Compañía suministrará un (1) tablero de anuncios para el uso exclusivo del Sindicato, el cual será colocado cerca del reloj de tiempo de los trabajadores o en un lugar acordado mutuamente por las partes. El material publicado estará relacionado a elecciones y reportes y otros asuntos oficiales del Sindicato, pero no se publicará material ofensivo.

Sección 4. Orientación Sindical. La Compañía notificara al Representante del Sindicato al realizar orientación para los empleados recién contratados. La Compañía proporcionara al Sindicato la capacidad de reunirse con nuevos empleados durante un máximo de quince (15) minutos durante dicha orientación.

ARTÍCULO 6

PROCESO DE ARBITRACIÓN Y DE AGRAVIOS

Sección 1. Definición. Un agravio es por este medio juntamente definido como un reclamo (queja o petición) por un miembro de la unidad de negociaciones en nombre de un miembro de la unidad de negociaciones.

Sección 2. Formulario de Quejas. Al poner la queja por escrito, el Delegado Sindical utilizará la forma 2732 de la Local y llenará todas las secciones. El no llenar todas las secciones del formulario de agravios resultará en la negación de la queja.

Sección 3. Quejas de Empleados.

Paso 1. Una queja iniciada por un miembro de la unidad de negociaciones o por el Sindicato en nombre de un miembro de la unidad de negociaciones, primero deberá ser discutida entre el empleado o empleados en cuestión tratando de solucionar el agravio. Esta discusión deberá llevarse a cabo dentro de un periodo de siete (7) días del calendario del acontecimiento del evento en el cual se basa el agravio.

Paso 2. Un agravio que no se solucione en el Paso 1 y el cual el miembro de la unidad de negociaciones o el Sindicato 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. La apelación por escrito en este paso será proporcionada al Gerente de Producción quien entonces tendrá siete (7) días del calendario para responder al agravio por escrito.

Paso 3. Un agravio que no se solucione en el Paso 2 y el cual el miembro de la unidad de negociaciones o el Sindicato 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 2 anterior. La apelación por escrito en este paso será proporcionada al Gerente de General quien entonces tendrá siete (7) días del calendario para responder al agravio por escrito

Correo. 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 considerada como la fecha que fue archivado el agravio, la apelación del agravio, o la respuesta.

Sección 4. Límites de Tiempo. Los límites de tiempo establecidos en este artículo serán estrictamente interpretados, y fallo de cumplir por la parte agraviada con los límites de tiempo establecidos resultarán en la desestimación de la queja. De la misma manera, fallo de cumplir por la otra parte con los límites de tiempo establecidos en este artículo le condescenderá el derecho a la parte agraviada de enmendar el agravio poniendo hechos adicionales de la falta de la otra parte de cumplir con los límites de tiempo establecidos en este artículo y de solicitar compensación adicional debido a dicha falla, si la otra parte falla a responder a tiempo después que los hechos adicionales sean presentados, el agravio será adjudicado al agraviado. Los límites y/o paso nombrados este artículo podrán ser extendidos o exentos en cualquiera de los pasos del proceso de agravio por acuerdo mutuo por escrito de las partes o sus representantes designados.

Sección 5. Selección del Arbitrador. En el caso que el proceso de agravio no resulte en la solución del agravio, cualquier parte podrá notificar de su intención de proceder a arbitración al archivar dicha notificación por escrito con la otra parte dentro de cinco (5) días del calendario de haber recibido la última respuesta contemplada en el proceso de agravios. La parte que busca el arbitraje deberá solicitar una lista de nombres del Servicio Federal de Medicación y Conciliación. Después de recibir dicha lista, la parte actora eliminará un nombre de la lista seguida por la otra parte que también 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 servirá como el arbitrador.

Sección 6. 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 y limitará la decisión a la evidencia presentada por las partes en la audiencia y la jurisprudencia pertinente precedente. El arbitrador no tendrá la autoridad de añadir a, substraer de, nulificar o modificar cualquiera de los términos de este Acuerdo. La decisión del Arbitrador será por escrito y dicha decisión será definitiva y vinculante para las partes siempre que el árbitro cumpla con las limitaciones establecidas en este Artículo. El arbitrador no tendrá la autoridad de obligar que se presenten pruebas antes de la audiencia.

Sección 7. Audiencia de Arbitraje. El Arbitrador establecerá la audiencia en un lugar y hora apropiados y deberá de escuchar dicha evidencia y el testimonio y considerar dichos asuntos que sean relevantes, y deberá tan pronto como sea posible llegar a una decisión.

Sección 8. Gastos de Arbitración. La parte que pierda será responsable por los gastos y honorarios del arbitrador y todos los costos designados asociados bajo este Artículo.

ARTÍCULO 7 **NO DISCRIMINACIÓN**

Sección 1. Prohibición de la Discriminación. Todas las disposiciones del presente Acuerdo se aplicarán igualmente a todos los empleados de la unidad de negociaciones sin discriminación por sexo, raza, religión, color, credo, edad protegida, discapacidad, condición de veterano, origen nacional, orientación sexual o afiliación política.

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

Sección 3. Dignidad. La Compañía, el Sindicato y el Empleador se tratarán uno a otro con dignidad y respeto.

Sección 4. Membresía Sindical. La Compañía y el Sindicato acuerdan a no discriminar en contra de los empleados que pagan cuotas sindicales o empleados que no pagan cuotas sindicales o por ser miembro o no miembro del sindicato o participar en actividades legales en nombre del Sindicato.

Sección 5. Cumplimiento con el A.D.A. La Compañía acuerda de notificar al Sindicato referente a cualquier acomodamiento para empleados de la unidad de negociaciones y de negociar con el Sindicato acerca de cualquier acomodamiento el cual involucre salarios, horas o condiciones de

trabajo. La Compañía también acuerda de notificar al sindicato de cualquier acomodamiento solicitado por empleados de la unidad de negociaciones. A cambio, el Sindicato se compromete a renunciar a su derecho de presentar cargos por prácticas laborales injustas referente a la discusión directa con empleados (requeridos por el ADA) referente a acomodamiento aptos. El Sindicato también se compromete a abstenerse de pedir a la Compañía a revelar cualquier información referente a cualquier condición médica o historial médico de los miembros de la unidad de negociaciones las cuales la Compañía es requerida por el ADA de tratar como confidencial.

Sección 6. Acoso. La Compañía y el Sindicato acuerdan que es una violación de este contrato que cualquier empleado de la unidad de negociaciones sea acosado en base a su afiliación en cualquiera de las clases protegidas en la Sección 1 de este Artículo.

ARTÍCULO 8 **HORAS DE TRABAJO**

Sección 1. Horario. Las horas de trabajo serán establecidas por la gerencia y se les notificará a los empleados. Una semana normal de trabajo consistirá en cuarenta (40) horas de cinco (5) días consecutivos de lunes a viernes y de ocho (8) horas diarias, o, en casos donde caiga un feriado en esa semana, la semana normal de trabajo deberá de consistir en cuatro (4) días de ocho (8) horas diarias o de treinta y dos (32) horas. Las horas de trabajo serán establecidas por la administración y se dará aviso a los empleados publicando un aviso una (1) semana por anticipado de cualquier cambio permanente o de largo plazo en el horario del empleado, sin incluir avisos de horas extras, con notificación al Sindicato.

En caso de que se establezca un nuevo horario trabajando los martes a sábado, el Empleador proporcionará preferencia a los empleados con mayor señoría para considerar el nuevo horario, luego solicitará una lista de voluntarios y luego asignará nuevos puestos en antigüedad reversa. Los empleados tendrán dos (2) días libres consecutivos. Para fines de nómina de pago la semana laboral iniciara en domingo y terminara en sábado.

Sección 2. Cambios de Horario. Se dará una semana de notificación para un cambio de horario de trabajo.

Sección 3. Pago por Esperar. Cualquier empleado que se le pida esperar en las instalaciones de la Compañía será remunerado la tarifa aplicable de pago por esperar.

Sección 4. Pago de Horas Extras. Los Empleados que trabajen más de cuarenta (40) horas en cualquier semana serán remunerados a la tarifa de pago de una y media (1 ½) veces la tarifa normal de pago por hora de dicho empleado. El aviso se dará antes de las 8:00 a.m. del día de, en caso de que se necesiten horas extras. No se requerirá que ningún empleado trabaje durante un feriado a menos que se deba a un Acto de Dios.

Sección 5. Horas Extras de Trabajo. Cuando la Compañía solicite horas extras de trabajo, se buscarán primero voluntarios del departamento. Si se necesitarán empleados adicionales, estos serán seleccionados por señoría de una lista y voluntarios publicada diariamente en la planta. Si hubiese suficientes voluntarios para satisfacer la necesidad, los empleados serán asignados horas extras de trabajo por señoría inversa de la Compañía.

ARTÍCULO 9 **PERIODO DE PRUEBA**

Nuevos empleados contratados por el Empleador estarán en un periodo de prueba por los primeros noventa (90) días del calendario de haber sido empleados 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. La señoría del empleado iniciaría en el primer día de su empleo siempre y cuando él/ella permanezca más allá de los noventa (90) días del calendario.

ARTÍCULO 10 **DESCANSOS POR FALTA DE TRABAJO**

Sección 1. Notificaciones. En casos de descansos por falta de trabajo, el Empleador debe de notificar a los empleados a ser descansados una (1) semana de notificación o una (1) semana de salario semanal, a menos que los descansos se deban a un Acto de Dios.

Sección 2. Procedimiento. Los descansos serán por señoría por departamento. La compañía primero solicitará voluntarios. Si el número de voluntarios no es suficiente, la Compañía descansara a los empleados por antigüedad más baja. El empleado con menos señoría será descansado primero y el empleado con la mayor señoría será contratado de regreso primero, dentro la clasificación de empleo por departamento.

Sección 3. Llamar de regreso a los que están descansados. Todos los empleados que hayan completado su período de prueba y estén en la lista de antigüedad tendrán derechos de ser llamados de regreso. Los empleados serán elegibles para ser llamados de regreso por un (1) año después de ser descansados y serán llamados 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 recontractación y ya no será elegible para ser llamado de regreso a trabajar. Se proporcionará un aviso a la Unión. Si no regresa del descanso en tres (3) días calendario a partir de haber recibido la carta de llamada de regreso, se dará por terminado. Los empleados descansados deben proporcionar al Empleador una dirección y un número de teléfono actuales. Los avisos de llamados de regreso se enviarán por correo certificado a la última dirección conocida.

Sección 4. Departamentos. Los Departamentos mencionados en este Artículo y las clasificaciones dentro de cada Departamento son los siguientes:

- A. General Laundry - Lavandería General
- B. Soil/Wash – Lavado de Ropa Sucia
- C. Janitorial – Servicio de Limpieza
- D. Stockroom - Almacén

ARTÍCULO 11 **SEÑORÍA**

Sección 1. Definición. La señoría se definirá como el periodo de tiempo de servicio continuo con la Compañía desde la fecha de contratación más reciente los derechos de señoría serán ejercidas tal como son provistas en este Artículo. Todo empleado que se presente al servicio militar de nuestro país conservará su antigüedad durante su ausencia de conformidad con las disposiciones de la ley federal.

Sección 2. Acumulación. La Señoría de un empleado se acumulará durante el transcurso de su empleo de acuerdo con la siguiente regulación:

- A.** Cada nuevo empleado tendrá un periodo de prueba. El despido de un empleado bajo periodo de prueba no es un asunto que pueda recurrir al proceso de agravios. Al finalizar el periodo de prueba, la señoría iniciará en la fecha de contratación.
- B.** Cualquier empleado que tenga que presentarse a prestar servicio militar de nuestro país conservará su señoría durante su ausencia de acuerdo con las disposiciones de la ley federal.

Sección 3. Perdida. Cualquier empleado perderá su señoría y se le considerará despedido si él/ella:

- A. Renuncia
- B. Es Despedido
- C. Está ausente por tres (3) días consecutivos de trabajo sin notificar a su supervisor.
- D. No regresa a trabajar después de expirarse su permiso de ausencia o vacación, a menos que se deba a una buena razón y haya notificado a la Compañía prontamente de dicha causa.
- E. Es descansado para un período de espera a ser llamado de regreso o no acepta una posición abierta que están calificados para desempeñar, los cuales se describen en el Artículo 10.

Sección 4. Devolución. Si un empleado es transferido fuera de la unidad de negociación y regresa dentro de los seis (6) meses, él/ella deberá regresar con su antigüedad.

Sección 5. Disputas. Cualquier pregunta referente a los derechos de señoría de un empleado será conjuntamente procesada entre la Compañía y el Sindicato por medio del proceso de agravios.

Sección 6. Delegados. El(los) Delegado(s) se retendrán sobre otros empleados más antiguos solo si tienen la experiencia y la capacidad para realizar el trabajo específico que queda.

Sección 7. Listado. Una lista de señoría que incluya el nombre, dirección, título de empleo, y tarifa actual de pago será suministrada al Sindicato solicitarla. La lista de señoría se publicará anualmente en el tablero de anuncios del Sindicato excluyendo las direcciones y tarifas de pago.

Sección 8. Asignaciones Laborales. Cuando exista una posición disponible en la clasificación amparada por este Acuerdo, el Empleador les proporcionará la oportunidad a todos los empleados a ser promovidos publicando la posición disponible. El Empleador promoverá o llenará la posición mencionada anteriormente basándose en el periodo de servicio, la capacidad del empleado, y su habilidad general. Si no existiera un empleado actual que califique para la posición, el Empleador tendrá el derecho de contratar a un nuevo empleado.

ARTÍCULO 12 **SALUD Y SANIDAD**

Sección 1. En 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 razonables, regulaciones y prácticas como sean necesarias para mantener condiciones laborales seguras, sanitarias y saludables. 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.

Sección 2. 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 personal adecuado incluirá (pero no se limitará a) guantes, batas, abrigos, protección facial o mascarillas 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 no usar o utilizar el equipo de protección adecuado podrá resultar en disciplina.

Sección 3. 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. También, en meses más calientes cuando la temperatura normalmente suba arriba de los 90 grados Fahrenheit, la Compañía deberá proporcionar una bebida de suplemento (tal como una bebida intensificada con electrolitos o agua) en cantidades adecuadas para que duren todo el día. La Compañía tomará los pasos necesarios para reducir el riesgo de Estrés Térmico, incluyendo extractor de humos, ventiladores, enfriadores de aire, cobertores de vapor y otro equipo caliente, reducción de cargas de trabajo y periodos de descanso, y considerará cualquiera de las recomendaciones proporcionadas por el Comité de Seguridad y Salud.

Sección 4. Programa de Ergonomía. La Compañía establecerá un programa de ergonomía tratando de prevenir lesiones de espalda y hombros y lesiones por movimientos repetitivos.

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. 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.

Sección 7. 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 entre empleados de la unidad de negociaciones 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 Oficial de Seguridad de la Planta 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 8. Entrenamiento Relacionado con Salud y Seguridad. La Compañía proporcionará entrenamiento relacionado con la salud y la seguridad tal como lo exijan las regulaciones

federales, estatales y locales. Dicho entrenamiento se llevará a cabo en intervalos que cumplan con la regulación o el reglamento aplicable.

ARTÍCULO 13 **ALCANCE DEL ACUERDO**

Sección 1. Acuerdo Total. Las partes mutuamente acuerdan que este contrato y cualquier carta de entendimiento adjuntas a este constituirán 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 habrá 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 con las leyes y estatutos del Estado de Arizona 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 Arizona y leyes Federales de los Estados Unidos de América.

ARTÍCULO 14 **VACACIONES**

Sección 1. Elegibilidad. Todos los empleados que hayan sido empleados continuamente por un periodo de doce (12) meses consecutivos serán elegibles para el beneficio de vacaciones pagadas.

Sección 2. Beneficios. Los empleados que han sido empleados continuamente por un periodo de doce (12) meses consecutivos recibirán cuarenta (40) horas de vacaciones pagadas. Los empleados que han sido empleados continuamente por un periodo de tres (3) años consecutivos recibirán ochenta (80) horas de vacaciones pagadas. Los empleados que han sido empleados continuamente por un periodo de quince (15) años consecutivos o más recibirán ciento veinte (120) horas de vacaciones pagadas. Los empleados que hayan completado veinte (20) años de empleo recibirán ciento sesenta (160) horas de vacaciones.

Sección 3. Pago al terminar empleo. Cualquier saldo acumulado de vacaciones no utilizado será pagado al momento de la terminación.

Sección 4. Uso de Vacaciones. El tiempo de vacaciones pagadas podrá usarse en incrementos mínimos ocho (8) horas por una semana de vacaciones asignadas al empleado. Cualquier vacación adicional tendrá que tomarse en incrementos de cuarenta (40) horas.

Sección 5. Programación La programación de vacaciones iniciara en Noviembre 1 de cada año para poder acomodar las solicitudes de todos los empleados. El proceso de vacaciones será

dictaminado por departamento y por señoría. General Laundry - Lavandería General, Stockroom - Almacén, Wash Aisle – Lavado por Pasillo y Janitorial – Servicio.

El empleado con más señoría en cada departamento escogerá sus vacaciones primero, él/ella podrá escoger todas sus vacaciones en semanas continuas o una porción de sus vacaciones obtenidas. Si escogen una porción de sus vacaciones obtenidas, ellos regresaran al pie de la lista y tendrán una oportunidad de escoger semanas de vacaciones cuando sea su turno, eso se repetirá hasta que todas las solicitudes de vacaciones se hayan terminado.

Las semanas disponibles para vacaciones se basarán en el número total de semanas de todos los empleados y las semanas no disponibles debido a feriados. El tiempo de vacaciones debe ser aprobado por adelantado por la administración dentro de los cuatro (4) días hábiles posteriores a la solicitud del empleado.

Sección 6. Pago por Vacaciones. Pago por vacaciones libres se pagará a la tarifa del salario actual por hora del empleado en el momento de sus vacaciones. El pago por vacaciones no incluye horas extras o cualquier forma especial de compensación como incentivos, comisiones, bonificaciones o tarifas diferenciales por turno. El pago de vacaciones no se contará como horas trabajadas a los efectos del cálculo de horas extras.

Sección 7. Vacaciones Acumuladas. Las vacaciones se acumularán semanalmente a partir de la fecha de contratación más reciente para todos los empleados activos. Un empleado no puede acumular más de dos (2) veces su beneficio anual de vacaciones y no puede tomar vacaciones antes de que se acumule.

ARTÍCULO 15 **FERIADOS**

Sección 1. Beneficios. Los empleados de la unidad de negociaciones serán pagados por los siguientes feriados nombrados no trabajados, o si el feriado cae en domingo, por el día celebrado normalmente para la ocasión:

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

Trabajo desempeñado durante cualquiera de los feriados mencionados será pagado a la tarifa regular del empleado, además del pago por feriado.

Sección 2. Elegibilidad. Elegibilidad para pago de un feriado será determinado por las siguientes condiciones:

- A. **Periodo de Prueba.** El empleado deberá de haber completado su periodo de prueba.
- B. **Programación de Días de Trabajo.** El empleado deberá haber trabajado el día regularmente programado antes y después de dicho feriado

- C. **Enfermedades.** En caso que un empleado llame enfermo el día antes o un día después del feriado, la Compañía podrá solicitar que el empleado entregue una nota medica antes que la Compañía apruebe el pago por el feriado.

Sección 3. Días Libres Pagados. Si un feriado reconocido cae durante un permiso de ausencia pagado del empleado (por ejemplo: vacaciones), el empleado será pagado por el feriado a la tasa actual por hora además del día de vacaciones.

Sección 4. Días Personales Feriados Los empleados que hayan completado su período de prueba serán elegibles para un (1) día feriado personal por año calendario. Los días Personales Feriados se utilizarán antes del 1ero de diciembre y en un día acordado por el empleado y la administración. Los días personales feriados no se pueden transferir al año siguiente y los días festivos personales no utilizados no se pagarán.

Sección 5. Pago por días Festivos Empleados elegibles recibirán ocho (8) horas de pago por días festivos a la tarifa actual por hora del empleado. El pago por feriados no se contará como horas trabajadas con el propósito de calcular horas extras.

ARTÍCULO 16

PAGO POR PRESENTARSE Y REPORTARSE

Sección 1. Pago por Presentarse. Cualquier empleado que no ha sido notificado por medio de una comunicación en el tablero de anuncios antes de finalizar su turno previamente programado o de alguna otra manera notificado antes de su siguiente turno regular y que aun así se reporta a trabajar a tiempo para ese turno será garantizado cuatro horas (4) consecutivas de trabajo durante dicho turno o recibirá cuatro (4) horas de la tasa de pago regular (dicho pago no será contado como trabajo desempeñado para el propósito de computar horas extras) siempre y cuando:

- A. El Empleado haya suministrado a la compañía con un número de teléfono y dirección actual en la cual el empleado o el miembro responsable de su familia pueda ser contactado;
- B. No se le impida a la Compañía proveer trabajo debido a incendio, inundación, tormenta, desastre, u otro acto de la naturaleza.

Sección 2. Pago por Reportarse. A los empleados que se les pida trabajar durante horas no continuas a su turno normal u horario, serán proveídos con cuatro (4) horas trabajadas o con pago alterno.

Sección 3. Periodos Intermitentes de Trabajo. No habrá ningún periodo intermitente de desempleo durante cualquier día excepto durante descomposturas. En casos de descomposturas, disposiciones de Pago por Reportarse y Pago por Presentarse de este Artículo serán aplicadas y más allá aún, si a los empleados se les pide que permanezcan en las

instalaciones del Empleador, o que se les pide que estén listos al punto que su tiempo no se puede usar como propio, serán pagados por dicho tiempo.

ARTÍCULO 17. **PERMISO POR LUTO**

Sección 1. Beneficio. Un empleado que tenga seis (6) meses o más de senioría se le concederán un máximo tres (3) días libres con goce de sueldo para el propósito de asistir al funeral de un familiar inmediato. El empleado debe notificar a su supervisor a más tardar del primer (1er) día de dicha ausencia. Cuando se le solicite, el empleado deberá presentar la documentación de uno de los siguientes: periódico, funeraria o lugar de servicio de duelo. El pago se realizará a la tarifa por hora actual del empleado por horas programadas regularmente y realmente perdidas, y no se contarán como horas trabajadas a los efectos del cálculo de horas extras.

Sección 2. Beneficio de Extensiones apropiadas extensiones de ausencia por luto sin goce de sueldo, serán otorgados de hasta treinta (30) días del calendario para empleados que necesiten salir del país para planear y asistir a un funeral. Se requerirá que los empleados que tomen el permiso por duelo extendido usen el pago de vacaciones y días festivos personales disponibles antes del permiso de ausencia sin pago.

Sección 3. Definición. “Familia inmediata” significará el/la cónyuge del empleado, pareja domestica legal, padres, hijo(a), hermanos(as), abuelos y los padres, hijo(a), hermano(a) o abuelos del cónyuge.

ARTÍCULO 18. **PERMISOS DE AUSENCIA SIN PAGO**

Sección 1. Ley de Permiso de Ausencia Médica Familiar Las partes acuerdan cumplir con los requisitos de la Ley de Permiso de Ausencia Familiar y Médica de 1993. El Empleador se reserva la opción de exigir que se sustituya el permiso con goce de sueldo por permiso sin paga conforme a dicho estatuto o que el permiso de ausencia pagado bajo los términos de este contrato sea contado contra los derechos de permiso de ausencia no pagada bajo tal estatuto. Es la intención de la Compañía de cumplir en todo momento con las leyes estatales y federales aplicables. Si cualquiera de los términos de este Artículo se vuelve obsoleto debido a cambios en las leyes estatales y federales, las partes acuerdan cambiar el lenguaje de este Artículo para cumplir con el cambio de ley estatal o federal aplicable.

Sección 2. Permisos de Ausencia A los empleados se les puede conceder un permiso de ausencia por un período de hasta seis (6) meses por incapacidad para trabajar debido a una enfermedad o lesión relacionada con el trabajo y se ejecutará concurrentemente según el Artículo 18, Sección 1. Si el empleado no calificar para FMLA. Permiso de ausencia no pagado puede ser otorgado.

- A. Si un empleado, mientras se encuentra en un permiso de ausencia médico, acepta otro empleo, sin un permiso por escrito de la compañía, su empleo se terminará a partir del último día trabajado.

- B. Si el permiso de ausencia es por lesión en el trabajo, continuará hasta que el empleado sea encontrado, por un médico tratante autorizado, capaz de regresar al trabajo o incapacitado para seguir trabajando en la sucursal.

- C. Un empleado que regresa de un permiso de ausencia por una enfermedad o lesión relacionada con el trabajo dentro de los seis (6) meses conservará su antigüedad y regresará al mismo trabajo o trabajo similar y turno con la tasa de pago apropiada para ese trabajo, siempre que sean capaz de realizar el trabajo y según su antigüedad proporcionaría.

Sección 3. Ausencia por Servicio Militar. Un permiso por servicio militar será otorgado de acuerdo a las disposiciones de la Ley Federal de Empleo y Recontratación de Servicios Uniformados (USERRA)

Sección 4. Permisos especiales de Ausencia de Unión. Los empleados amparados por este contrato serán elegibles a un permiso especial para asuntos Sindicales. Solicitudes para dicho permiso se harán por escrito a la Compañía con siete (7) días del calendario antes que el permiso este programado a iniciar a menos que la Compañía determine que dicha notificación interrumpirá con la producción en dicho caso se requerirá una notificación con veintiún (21) días del calendario de anticipación. Si el Sindicato solicita a que más de un empleado por sección tenga un permiso especial a la vez, solo se concederá automáticamente un permiso y el resto se hará por acuerdo mutuo. Ningún permiso especial podrá excederse a ciento ochenta (180) días del calendario. Durante dicho permiso especial, la Compañía continuará con la señoría del empleado que este bajo permiso y la acumulación de beneficios basándose en la señoría. La Compañía no tendrá la obligación a pagar salarios, 401k, costos de plan de seguro, feriados u otros permisos pagados después de los treinta (30) días del calendario de dicha ausencia. Cualquiera de los dichos pagos, costos y contribuciones hechas serán reembolsadas a la Compañía por el Sindicato.

ARTÍCULO 19.

PAGO POR SERVICIO EN UN JURADO

Si a un empleado se le llama para ser miembro de un jurado en su día regular de trabajo programado, el empleado recibirá la diferencia entre su tarifa de pago regular y la cantidad recibida por prestar servicio en un jurado. Para poder ser elegible para esta compensación, el empleado deberá suministrar a la Compañía con una notificación oficial por escrita de parte del oficial de la corte demostrando que él fue llamado y la cantidad recibida por servir en el jurado.

ARTÍCULO 20.
VOTO

Sección 1. Beneficios El Empleador y el Sindicato están de acuerdo que es importante y adecuado que todos los empleados elegibles para votar, sean permitidos a hacerlo. Así que, el Empleador acuerda que en el día de elecciones, se les dé tiempo libre a los empleados registrados para votar en el momento determinado por la gerencia local como conveniente y en el mejor interés de esos involucrados.

ARTÍCULO 21.
UNIFORMES

Sección 1. En General. El Empleador acuerda que si todo empleado es requerido a usar cualquier clase de uniforme, dicho uniforme deberá ser proporcionado y mantenido por el Empleador, sin cargo alguno, a la medida requerida por el Empleador. Los asociados serán requeridos a participar en el programa para facilitar el mantenimiento de los uniformes.

Sección 2. Retornos. Al cesar el empleo, los individuos deberán regresar todos los uniformes en su posesión. Todos los empleados de la unidad de negociaciones serán requeridos, como una condición de empleo, a firmar una forma de autorización permitiéndole a la compañía una deducción a su salario por cualquier uniforme no regresado a la Compañía.

ARTÍCULO 22.
SEGURO MEDICO

Sección 1. Seguro Hasta el 12/31/2021. Durante este periodo, la Compañía continuara proporcionando a los empleados elegibles los beneficios y los arreglos de costos previstos en el Acuerdo 2018-2020.

Sección 2. Seguro Después del 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 después de sesenta (60) días de servicio.

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

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

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

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

Sección 5. Beneficios Dentales. Durante la vigía de este Acuerdo, la Compañía proporcionara a los empleados elegibles beneficios dentales. 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 participación en el costo del empleado serán determinados por la Compañía anualmente y ofrecidos sobre la misma base que es ofrecido a los empleados de la unidad que no negocian.

Sección 6. Deducciones Medicas y de Nomina Dental. La participación en los costos médicos y dentales se deducirá de forma antes de impuestos a través de la deducción de nómina.

Sección 7. Beneficios Auxiliares. Durante la vigía 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 alguno, otros con costo compartido, y algunos se ofrecen como programas de Seguro voluntario a costa del empleado cuando es elegido.

Los componentes específicos de los beneficios auxiliares de Aramark y la participación en los costos del empleado serán determinados por la Compañía anualmente y ofrecidos sobre la misma base que es ofrecido a los empleados de la unidad que no negocian.

Sección 8. General. Los procedimientos de beneficios y reclamaciones se describirán en los respectivos documentos de descripción del plan de resumen (SPD), copias de los cuales se pondrá a disposición de los empleados y del Sindicato. Salvo disposición en contrario en este Artículo, nada de lo contenido en este Acuerdo reemplazara los términos reales del plan 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 vigía del Acuerdo.

Sección 9. Plan Medico Opcional. La Compañía puede determinar la necesidad de introducir un plan médico adicional durante la vigía del Acuerdo. Dicho plan, de introducirse, sería más bien un plan de beneficios mínimos y se ofrecería únicamente como un plan médico opcional para aquellos empleados que puedan optar por inscribirse en él. La introducción de un plan médico opcional no tendrá ningún efecto en el plan médico negociado con el Sindicato. Si se ofrece un plan médico opcional, los empleados elegibles tendrán la opción de: 1) inscribirse en el plan médico negociado, 2) inscribirse en el plan medico opcional, o 3) no elegir cobertura médica.

La Compañía proporcionara a la Unión una notificación avanzada de su decisión de introducir el plan médico opcional y comunicar los montos correspondientes de contribuciones/participación en el costo. Una vez introducidos, los componentes específicos del plan médico opcional y la parte de costo del empleado serán determinados por la Compañía anualmente.

ARTÍCULO 23. **JUBILACIÓN**

Sección 1. Beneficios de Jubilación Los empleados pueden contribuir al Plan de Ahorro para la Jubilación de Ameripride Services Inc. (Plan de la Sección 401 (k)) de acuerdo con los términos del Plan de Ahorro para la Jubilación. Los empleados serán elegibles para participar en el plan 401 (k) de la Compañía, incluida la contribución de la Compañía en basado a los años de servicio, el aplazamiento antes de impuestos de los empleados y el equivalente de la Compañía.

Los beneficios de ahorros de jubilación pueden ser provistos a través del Plan de Ahorro para la Jubilación de Ameripride Services Inc. o cualquier otro plan seleccionado por el Empleador. El Sindicato reconoce que el Empleador se reserva el derecho, a su exclusivo e ilimitado criterio, de alterar, modificar, finalizar, congelar o cambiar los beneficios y los criterios de elegibilidad de beneficios en dicho Plan, o cualquier otro plan seleccionado por el Empleador. Sin embargo, los empleados cubiertos bajo este Acuerdo tendrán derecho a recibir, durante la vigencia de este Acuerdo, beneficios equivalentes a la escala uniforme de beneficios provistos bajo dicho programa de ahorro para la jubilación o cualquier plan seleccionado por el Empleador. El Sindicato reconoce que los beneficios ahora provistos bajo el plan, o que pueden ser provistos en cualquier momento en adelante, no serán objeto de negociaciones entre las partes de este contrato, ahora o en el futuro.

Sección 2. Elegibilidad. Elegibilidad para beneficios bajo los Planes será determinada por las provisiones de los Planes como pueden cambiar de vez en cuando.

Sección 3. Planes de Jubilación. Los Planes de jubilación (los "Planes" en los cuales empleados de la unidad de negociaciones pueden participar, sujetos a que cumplan con los requisitos de elegibilidad para esos planes, son: El Plan de Jubilación de Ameripride Services, Inc. y los Ahorros de Retiro (401k) de Ameripride Services Inc. Los términos y condiciones de esos Planes son descritos en el resumen de la Descripción del Plan ("SPDs") los cuales están disponibles para Empleados de la unidad de negociaciones amparados por este Acuerdo. Los términos más recientes del SPD prevalecerán.

ARTÍCULO 24. **PERIODOS DE DESCANSO**

Sección 1. Horario Normal. Habrá un (1) periodo de quince (15) minutos de descanso y uno (1) de veinte (20) minutos de descanso para los empleados con horarios regulares.

ARTÍCULO 25.
DIVERSIDAD ÉTNICA Y ASUNTOS CULTURALES

Cuando ocurra un problema en comunicación con un empleado en particular, al solicitarlo, se le permitirá al empleado escoger a un traductor de su elección para que lo ayude, incluyendo un representante Sindical.

ARTÍCULO 26.
LEGALIDAD

Si una parte de este o cualquier provisión contenida dentro de este es declarada o interpretada como ilegal por razones de una legislación existente o subsecuentemente ejecutada o por decreto o por una corte de jurisdicción competente o por una decisión definitiva de practica laboral injusta por parte de la Junta Nacional de Relaciones Laborales, dicha invalidación de dicha parte o porción de este Acuerdo no invalidará las partes restantes del mismo. Nada en este deberá ser interpretado para perjudicar o reducir el derecho de cualquier parte a este de apelar el decreto de la corte o la decisión de Junta Nacional de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 27.
ENMIENDAS Y SUPLEMENTOS

Enmiendas o suplementos a este Acuerdo serán por acuerdo mutuo de las partes al mismo, serán reducidos a ser escritos, y serán ejecutados en nombre de las partes al mismo. Cualquier enmienda o suplemento, el cual pueda ser acordado, formara y se hará parte de este Acuerdo, a menos que sea expresamente previsto en dicha enmienda o suplemento.

ARTÍCULO 28.
PAGO POR ENFERMEDAD

Las Partes acuerdan cumplir con las disposiciones de la ley de permiso de ausencia por enfermedad de Arizona.

ARTÍCULO 29.
DISCIPLINA PROGRESIVA

A los empleados que se les requiera cumplir con estándares de desempeño y conducta establecidos por Ameripride Services, Inc., y gerentes individuales/supervisores. Un gerente/supervisor podrá tomar las siguientes acciones cuando los empleados no cumplan con los estándares de desempeño o conducta; discusiones para mejorar el trabajo, advertencia verbal, suspensión y despido. Avisos de advertencias serán emitidas por escrito y se le dará una copia al Sindicato. Una copia de dichos avisos de advertencia será enviada al Sindicato, dentro de un periodo de cinco (5) días del calendario por medio de correo electrónico a la oficina Sindical local wsrjb@wsrjb.org. Cada vez que hayan pasado doce (12) meses de haberse emitido dicho

aviso, sin haber otra violación, dicho aviso será considerado nulo e inválido. Disciplina progresiva no es requerida ni es apropiada en todas las situaciones. Basándose en la situación, Ameripride Services, Inc. guarda el derecho a disciplinar y despedir sin utilizar el proceso de disciplina progresiva delineado. Además, Ameripride Services, Inc. podrá iniciar el proceso disciplinario en cualquiera de los pasos o podrá combinar o saltarse pasos en el proceso y proceder a una tabla de tiempo más rápida. Toda la disciplina está sujeta a Artículo 6. Proceso De Arbitración De Agravios.

ARTÍCULO 30.
VIGENCIA DEL CONTRATO

Sección 1. Terminación del Contrato. Este Acuerdo estará en vigencia y efecto total a partir de 1ero de Enero, 2021 – 29 de diciembre, 2023 solamente.

Sección 2. No Reanudación. Ninguna porción de este Acuerdo será extendida más allá de la fecha de expiración de este Acuerdo a menos que las partes lleguen a un acuerdo mutuo por escrito.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, las partes al mismo por medio de su debido representante autorizado celebran por su puño y letra este 1er día de enero, 2021.

AMERIPRIDE SERVICES
Phoenix, Arizona

Worker United, Western States
Regional Joint Board, SEIU

Por: _____
Roel Cortez
Relaciones Laborales, Director

Por: _____
Maria Rivera
Gerente Regional

**AMERIPRIDE SERVICES INC.
PHOENIX, ARIZONA BRANCH
Y
WORKERS UNITED**

**ACUERDO COLECTIVO DE NEGOCIACIONES
1ero de Enero, 2021 – 29 de Diciembre, 2023**

ANEXO A. – TABLA DE PAGO

No. De Departamento/ Nombre del Departamento Y Titulo de Trabajo	Tarifa de Inicio
<p>Dept. 11 - Soiled Linen / Ropa de Cama Sucia</p> <p>1. Soil Counter – Contador de Ropa Sucia (sorting, counting and recording of soiled goods by type) (clasificador, contador, e ingreso de bienes por tipo)</p> <p>2. Belt Operator – Operador de la correa (sorting soiled work from conveyor or removing from tables and placing in bins or basket trucks by types) (clasificador de ropa sucia de trabajo de la correo o quitando de las mesas y colocando en canastas o recipientes para tipos de camiones)</p>	\$13.00
<p>Dept. 21 - Wash Dept./Departamento de Lavado</p> <p>1. Washman / Lavador</p>	\$14.00
<p>Dept. 41 General Laundry / Lavandería General</p> <p>1. Lead Worker / Trabajador Principal</p> <p style="padding-left: 40px;">A. Each ironer / Cada Planchador</p> <p style="padding-left: 40px;">B. Dryfold /Doblador en seco</p> <p>2. Feeder/Folder/Shaking-Presort / procesador de prendas, doblador y el que las selecciona antes</p> <p>3. Mat Roller / Enrollador de bandejas</p>	\$13.00
No. De Departamento/ Nombre del Departamento Y Titulo de Trabajo	Tarifa de Inicio

Dept. 51 General Laundry / Lavandería General 1. General Laundry (sort, hang, press) – Lavandería general (clasificar, colgar y planchar) 2. Garment Hanger/Folder – Doblador y Colgador de Prendas	\$13.00
Dept. 61 General Laundry / Lavandería General 1. General Laundry (sort, wrap) – lavandería general (clasificador, empaquetador) 2. Garment Tic Out/Bundling – Prendas Tic Out/Bundling	\$13.00
Dept. 71 General Laundry / Lavandería General 1. General Laundry (mend) – Lavandería General (zurcidor)	\$13.00
Dept. 111 –Stockroom / Almacén 1. General Laundry (tag, mend, rag, grade, check-in garments; place/remove chips) – Lavandería general (etiquetar, zurcidor,	\$13.00
Dept. 181 Janitorial / Servicio 1. Janitor / Servicio	\$13.00

- a. **Trabajadores Líderes.** Los trabajadores líderes serán pagados \$0.25 adicionales por hora. El Empleador guarda el derecho de pagar una cantidad adicional a su completa discreción.
- b. **Incrementos Anuales.** Los empleados actuales empleados a partir de la fecha de vigencia de este acuerdo recibirán un aumento de \$0.30 por hora el 2 de enero del 2021; un aumento de \$0.35 por hora a partir del 1 de enero de 2022; un aumento de \$0.35 por hora el 7 de enero de 2023.

Los aumentos del primer (1) año incluirán el pago retroactivo por todas las horas trabajadas desde la fecha de entrada en vigor de todos los empleados activos tras la ratificación del acuerdo.