

AMERIPRIDE UNIFORM SERVICES
Sacramento, California Branch

y

Workers United,
Western States Regional Joint Board, Local 75

ACUERDO COLECTIVO DE NEGOCIACIONES

Agosto 1, 2020 – Julio 28, 2023

ÍNDICE

Artículo		Página
	ACUERDO	3
ARTÍCULO 1.	ACUERDO SINDICAL	3
ARTÍCULO 2.	DERECHOS DE LA GERENCIA	5
ARTÍCULO 3.	AFILIACIÓN SINDICAL	6
ARTÍCULO 4.	PROCESO DE ARBITRACIÓN Y DE AGRAVIOS	8
ARTÍCULO 5.	HORAS DE TRABAJO.	13
ARTÍCULO 6.	PERIODOS INTERMITENTES DE TRABAJO	16
ARTÍCULO 7.	HORAS EXTRA	17
ARTÍCULO 8.	SALARIOS	18
ARTÍCULO 9.	PERIODO DE PRUEBA	19
ARTÍCULO 10.	FERIADOS	19
ARTÍCULO 11.	VACACIONES	22
ARTÍCULO 12.	REPRESENTANTES SINDICALES	24
ARTÍCULO 13.	SEÑORÍA	25
ARTÍCULO 14.	PERMISOS DE AUSENCIA SIN PAGO	26
ARTÍCULO 15.	PERMISOS POR ENFERMEDAD PAGADOS	28
ARTÍCULO 16.	PERMISOS POR LUTO	28
ARTÍCULO 17.	INCENTIVOS DE PAGO	29
ARTÍCULO 18.	DISCRIMINACIÓN	29
ARTÍCULO 19.	INMIGRACIÓN	30
ARTÍCULO 20.	UNIFORMES	30
ARTÍCULO 21.	NORMAS DE TRABAJO	31
ARTÍCULO 22.	TABLERO DE ANUNCIOS	31
ARTÍCULO 23.	REGISTRO DE TIEMPO	32
ARTÍCULO 24.	SEGURO MEDICO	32
ARTÍCULO 25.	COBERTURA OPCIONAL	35
ARTÍCULO 26.	RETIRO	35
ARTÍCULO 27.	ADVERTENCIAS	35
ARTÍCULO 28.	SUCESORES	36
ARTÍCULO 29.	PAROS LABORALES	37
ARTÍCULO 30.	CLAUSULA DE SALVAGUARDIA	38
ARTÍCULO 31.	PERIODOS DE DESCANSOS	38
ARTÍCULO 32.	PRODUCTIVIDAD	38
ARTÍCULO 33.	CLAUSULA DE EXENCION	39
ARTÍCULO 34.	SALUBRIDAD Y SEGURIDAD	40
ARTÍCULO 35.	LITIGACIÓN	42
ARTÍCULO 36.	ALCANCE DEL ACUERDO	42
ARTÍCULO 37.	RESPETO Y DIGNIDAD	43
ARTÍCULO 38.	FONDO DE COMPROMISO CIVIL	44
ARTÍCULO 39.	VIGENCIA DEL CONTRATO	44
	APÉNDICE “A” – TABLA DE SALARIOS	46

ACUERDO

Este Acuerdo realizado y celebrado por y entre AmeriPride Uniform Services, Sacramento, California (en lo sucesivo denominado como la “Compañía”) y Workers United, Western States Regional Joint Board, Local 75 (en lo sucesivo denominado como la “Unión”) con el propósito de establecer un acuerdo entre las partes referente a salarios, horas, y condiciones de trabajo para los empleados de la Compañía descritos posteriormente, estableciendo medios mutuamente aceptables para resolver quejas sin paros laborales o cierres patronales, y lograr el nivel más alto de rendimiento de los empleados consistente con la seguridad, buena salud, y esfuerzo constante.

ARTÍCULO 1.

ACUERDO SINDICAL

Sección 1. Unidad de Negociaciones. La Compañía reconoce a la Unión como el representante de negociaciones para todos los trabajadores empleados por la Compañía en la sucursal de Sacramento, California, con excepción de empleados de venta de rutas, ingenieros, supervisores, empleados de mantenimiento, y empleados profesionales.

Sección 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 3. Nuevas clasificaciones. La Compañía, a su criterio, establecerá nuevas clasificaciones como considere necesarias. La Compañía acuerda a proporcionar a la Unión con una notificación de la creación de nuevas clasificaciones relacionadas con el trabajo de la unidad de negociaciones dentro de un periodo de sesenta (60) días de haber establecido y contratado empleados para cualquiera de las nuevas posiciones. En el caso de que la Unión crea que dichas clasificaciones deben incluirse dentro de la unidad de negociación, la Compañía se compromete a reunirse con la Unión para discutir la colocación de unidades de negociación de dichas posiciones.

Sección 4. Trabajadores Temporales. El uso de empleados temporales no desplazara a trabajadores de la unidad de la unión (excepto en casos donde el personal temporal esta en una posición regular y la empresa está haciendo un esfuerzo de buena fe al contratar a un empleado para la posición). El número máximo de empleados temporales será de 10 trabajadores. Cuando se necesitan horas extras en un departamento o cuando hay la oportunidad de salir temprano, los empleados regulares de la unidad de negociación en ese departamento se les ofrecerá horas extras o la oportunidad de salir temprano antes de que dicha oportunidad se ofrezca a los empleados temporales. La Compañía notificará a la Unión el número de empleados temporales que trabajan en las instalaciones. Dicho empleo temporal será por un período de tiempo fijo o como método de contratación de empleados a tiempo completo (temp a perm). En ningún caso el período de tiempo será superior a 60 días. Para fines de señoría cualquier conversión temporal a

permanente utilizará la fecha original de empleo temporal como la fecha de contratación si el empleo ha sido continuo.

ARTÍCULO 2.

DERECHOS DE LA GERENCIA

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

Sección 2. Listado de los Derechos de la Compañía. La Compañía retiene el derecho de operar y dirigir todas las operaciones de la compañía y de dirigir la fuerza laborar de su compañía incluyendo, pero no limitándose al, derecho de planear, dirigir, controlar, reducir y cesar operaciones; a determinar la naturaleza de los servicios a ser suministrados y los productos que se deben producir y a determinar la naturaleza de que servicios serán suministrados o productos producidos por sus empleados; y a determinar el punto que dichos servicios serán suministrados o productos producidos por sus empleados; o la programación de servicio y la producción y los métodos, procesos, y medios de los servicios y producción; el derecho de contratar, seleccionar, asignar, transferir, promover, degradar, suspender, y despedir empleados; el derecho de propagar y hacer cumplir reglas razonables; el derecho de establecer un programa para detectar drogas y sustancias controladas basado en causas razonables y examinación después de accidentes de acuerdo con la póliza de drogas y abuso de sustancias de la Compañía;

el derecho de relevar a empleados de sus obligaciones por falta de trabajo o por otras razones justificas; y el derecho de presentar nuevos métodos o métodos mejorados o instalaciones.

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

ARTÍCULO 3.

AFILIACIÓN SINDICAL

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

Sección 2. Nuevos Empleados. Cuando la Compañía requiera empleados adicionales, la Compañía primero deberá de notificar a la Unión del número de empleados y clasificaciones que se necesiten en el orden que estas serán entrevistadas. Si la Unión no puede suministrar candidatos para los puestos disponibles de trabajo solicitados por la Compañía, la Compañía tendrá derecho de contratar por medio de fuentes externas.

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

Sección 4. Solicitantes. La Compañía tendrá el derecho de rechazar cualquier solicitante que sea referido por la Unión. La Compañía, a solicitud de la Unión, dará a conocer las razones por las cuales rechazó a dichos solicitantes. La Unión al referir solicitantes, y la Compañía al contratar cualquier empleado, dará preferencia de trabajo a solicitantes previamente empleados en la industria del área local para la cual estén aplicando.

Sección 5. Notificación. La Compañía se compromete a notificar a la Unión por escrito, los formularios a ser suministrados por la Unión, de todos los empleados nuevos contratados dentro de siete (7) días después del inicio de la fecha de empleo, proporcionándole al Unión con el nombre, dirección, seguro social, y la fecha de contratación de dicho nuevo empleado. La Compañía también se compromete que, al ser notificado por la Unión por escrito, cualquier empleado que no cumpla con el Artículo, será eliminado de la nómina de pago de la Compañía en un periodo de siete (7) días de haber recibido dicha notificación.

Sección 6. Publicación. Las partes de este Acuerdo publicaran, en lugares donde normalmente se publican anuncios para empleados y solicitantes, una copia de este Artículo y cualquier otra disposición relacionada con este asunto.

Sección 7. Dedución de Cuotas. La Compañía deberá deducir del primer cheque de pago entregado a cada empleado amparado por este Acuerdo, y cada mes del calendario después de eso, las cuotas mensuales regulares debidas a la Unión por cada trabajador empleado por la

Compañía. La Compañía también deberá deducir las cuotas de iniciación y cuotas especiales y valoraciones que fueron votadas o aprobadas por la Unión (las multas no son incluidas) para todos los empleados. La Unión deberá proporcionar, en o antes del primer día de cada mes del calendario, una lista de trabajadores empleados por la Compañía a los cuales la Compañía tendrá que hacer deducciones. La Compañía deberá hacer dichas deducciones de acuerdo a la dicha lista siempre y cuando los empleados en la lista estén bajo el empleo de la Compañía el último día del mes del calendario anterior, y siempre y cuando más aun la Unión haya asegurado y entregado a la Compañía autorización escrita para dichas deducciones por cada empleado.

Sección 8. Indemnización. La Unión se compromete a indemnizar y eximir a la Compañía de cualquier daño, reclamo, demanda, u otra forma de responsabilidad que surja por o de acciones tomadas u omitidas por la Compañía al confiar en las tarjetas de autorización para la deducción de las cuotas y tarifas sindicales.

Sección 9. Despido. Se entiende y se acuerda que el derecho de despedir recaerá en la discreción de la Compañía, siempre y cuando la Compañía no despida o de otra manera discrimine en contra de cualquier empleado por motivo de su afiliación Sindical o actividad cuando dicha actividad no interfiera con el trabajo regular del empleado. Si un empleado siente que él o ella ha sido injustamente despedido(a), el empleado podrá poner su queja ante la junta de ajustes por la Unión para consideración y disposición final.

ARTÍCULO 4.

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, la Unión en nombre

de un miembro de la unidad de negociaciones, o la Compañía refiriéndose a la aplicación de los términos de este acuerdo.

Sección 2. Formulario de Quejas. Al poner la queja por escrito, usando el formulario de el Local 75, la siguiente información debe de ser declarada claramente: la naturaleza de la queja, el acto o los actos de la comisión u omisión, la fecha del acto o los actos, la identidad de la parte o partes que dicen ser los perjudicados, la identidad de la parte o partes que presuntamente hayan causado el perjuicio, las disposiciones de este contrato que presuntamente se han violado, y la solución que se pretende.

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

(a) Paso 1 – Primero, el agravio será discutido dentro de un periodo de treinta (30) días del calendario entre el empleado o el empleado y el representante Sindical (a petición 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 treinta (30) días del calendario después del acontecimiento del evento en el cual se basa el agravio. El supervisor inmediato deberá tener cinco (5) días laborales para responder al agravio y dar una respuesta al representante Sindical.

(b) Paso 2 -- Un agravio que no se solucione en el Paso 1, y el cual el miembro de la unidad de negociaciones desee proseguir, será iniciado prontamente y dentro de un periodo de

cinco (5) días laborales después de haber recibido la respuesta aportada en el Paso 1 anterior. El orden de apelación del agravio será de la siguiente manera:

- i Gerente de Producción
- ii. Gerente General

Cada vez, el representante de la Compañía tendrá cinco (5) días laborales para responder al agravio y dar una respuesta al miembro de la unidad de negociaciones en cuestión. De la misma manera, al apelar de un nivel de la gerencia al otro nivel, el empleado o la Unión serán siempre requeridos a archivar una apelación durante cinco (5) días laborales después de haber recibido la respuesta de la cual se hará la apelación.

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

Sección 4. Agravios de la Compañía. Un agravio también podrá ser archivado por la Compañía.

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

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

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

Sección 8. Autoridad del Arbitrador. El Arbitrador será el que decida el agravio en cuestión basándose en el agravio escrito archivado de acuerdo al proceso de quejas. El arbitrador podrá interpretar el acuerdo y aplicarlo al caso en particular presentado ante él, pero el arbitrador no tendrá la autoridad de añadir a, 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 de obligar que se presenten pruebas antes de la audiencia.

Sección 9. Decisión del Arbitrador. La decisión del Arbitrador será definitiva y vinculante para todas las partes siempre y cuando el arbitrador cumpla con las limitaciones impuestas en este Artículo.

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

Sección 11. Procedimiento de Arbitración por Paro Laboral. Los agravios presentados por la compañía basados en huelgas, incluyendo huelgas en solidaridad de parte de los empleados; no serán sujetas a los límites de tiempo de agravios establecidos en este artículo. Dichos agravios serán presentados y considerados de acuerdo al siguiente proceso de arbitraje agilizado.

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

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

ARTÍCULO 5.

HORAS DE TRABAJO

Sección 1. Horas de Trabajo. Ocho (8) horas consecutivas de trabajo, excluyendo el almuerzo, constituirá el turno regular o el día regular de trabajo. El primer turno iniciará a trabajar entre las horas de 5:00 a.m. a las 11:00 a.m. y los empleados que trabajen dicho turno serán pagados al salario regular de pago. Cualquier turno que inicie entre las horas de 11:00 a.m. a 2:00 p.m. será designado como el Segundo turno y los empleados que trabajen dicho turno serán pagados una prima de cinco centavos (\$.05) por hora por todo el trabajo desempeñado. Cualquier turno que inicie entre las 2:00 p.m. a las 6:00 p.m. será designado como el tercer turno y los empleados que trabajen dicho tercer turno recibirán una prima de diez centavos (\$.10) por hora por todo el trabajo desempeñado. Cualquier turno que inicie entre las 6:00 p.m. y las 11:00 p.m. será designado como el cuarto turno y todos los empleados que trabajen dicho turno serán remunerados una prima de quince centavos (\$.15) por hora por todo el trabajo desempeñado. Cualquier turno que inicie entre las 11:00 p.m. y las 3:59 a.m. será designado como el quinto

turno y los empleados que trabajen dicho quinto turno serán pagados una prima de veinte centavos (\$.20) por hora por todo el trabajo desempeñado.

A partir del lunes después del primer viernes del mes de junio y terminando el viernes después del primer lunes de septiembre las horas de inicio para el primer turno serán de 5:00a.m. a las 10:00a.m. También se entiende que los empleados de Wash House podrán iniciar una hora antes de los turnos anteriores al salario regular de pago descritos en dichos turnos.

Sección 2. Semana de Trabajo. Las horas de trabajo se establecerán por la compañía y se dará aviso a los empleados. Cuarenta (40) horas compuestas de cinco (5) días consecutivos ocho (8) horas diarias de lunes a viernes deberán formar una semana regular de trabajo, excepto como es dispuesto en la sección 3 posterior. La Compañía a su discreción, establecerá semanas de trabajo alternas notificando con cuatro (4) semanas de anticipación a la Unión y a los empleados. Cuando nuevos horarios sean creados, la Compañía tomará en consideración la señoría y primero solicitará voluntarios.

La Compañía:

- 1) Dará preferencia a los empleados con más señoría cuando considere nuevos horarios.
- 2) Publicará nuevos horarios y hojas para solicitar voluntarios.
- 3) Asignará nuevas posiciones en orden inversa de señoría.

La Compañía publicará las notificaciones con dos semanas de anticipación referente a cualquier cambio de programación al horario de los trabajadores y notificará a la Unión.

En caso de que la Compañía desee iniciar una semana laboral de cuatro (4) días, diez (10) horas por día, en todo o en un segmento de la operación de la Compañía, la Compañía discutirá el tema con los empleados afectados y determinará su opinión con respecto a dicho horario de trabajo

mediante votación secreta de conformidad con la ley estatal. La Compañía notificará a la Unión los resultados de la elección. Si se implementa el nuevo horario, los empleados afectados tendrán dos (2) semanas de aviso previo y dos (2) días libres consecutivos.

Sección 3. Semanas de Feriado. La Compañía podrá requerir que sus empleados trabajen en un orden diferente a días consecutivos durante la semana que cae un día feriado. En dicho caso, el empleado deberá recibir su pago regular excepto por el trabajo desempeñado el sexto (6) día, el cual será a tiempo y medio.

Sección 4. Excepciones. Si un empleado por cualquier razón propia (excepto por enfermedad por la cual la Compañía pueda requerir certificación médica) no ha trabajado su turno completo de su semana laboral, aunque la Compañía ha puesto trabajo disponible para él/ella, entonces, cuando la Compañía le solicite que trabaje el sexto (6) día o en su día regular de descanso, él/ella lo hará a su tarifa regular de pago.

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

Sección 6. Garantía. A todos los empleados que se les pida reportarse a trabajar, y que se reporten, serán garantizados (4) horas de pago por lo mismo. Sin embargo, si por motivo de una descompostura fuera del control de la Compañía, como un mal funcionamiento de equipo en la planta, fallo energético, inundación, etc..., el empleado no puede desempeñar el trabajo, entonces el empleado recibirá solo cuatro (4) horas de la tarifa de pago regular por haber “reportarse a trabajar, excepto cuando la descompostura se debe a una crisis de energía, la Compañía estará entonces solamente obligado a pagar la horas trabajadas.

Sección 7. Garantía Semanal Mínimo. Todos los empleados se garantizarán un mínimo de treinta y cuatro 34 horas por semana. El lunes al viernes, excepto durante una semana de día festivo pagadas, momento en el cual el número garantizado de las horas de trabajo sólo será veintiocho 28 horas para la semana en que ocurre el día de fiesta pagado.

Sección 8. Empleados de Servicios. Solamente empleados que pasen todo su tiempo de trabajo con la Compañía como empleados de servicio estarán sujetos a lo siguiente:

- (1) Día de Trabajo. El horario de trabajo diario para los empleados de servicio consistirá en un día de trabajo de ocho (8) horas consecutivas, excepto las horas de almuerzo, que se trabajen cualquier hora durante un periodo de veinticuatro (24 horas) el cual será designado por la Compañía.
- (2) Semana de Trabajo. El horario semanal para los empleados de servicio consistirá de cinco (5) días de trabajo consecutivo durante la semana del calendario; sin embargo, la Compañía designara dos (2) días regulares de descanso y si se requiere al empleado de servicio que trabaje en uno de sus días de descanso será remunerado a una y media (1 ½) veces su tarifa regular de pago por trabajar en el séptimo (7 °) día.
- (3) Horas Extra. Horas extras serán pagadas a los empleados de servicio a la tarifa de uno y media (1 ½) veces su tarifa de pago regular por todo el trabajo desempeñado en exceso de ocho (8) horas, cuarenta (40) horas en cualquier semana de trabajo, y trabajo desempeñado en los días regulares de descanso del empleado. El empleado de servicio será pagado dos veces su tarifa de pago regular por trabajo desempeñado en el séptimo (7 °) día consecutivo.

ARTÍCULO 6.

PERIODOS INTERMITENTES DE TRABAJO

No habrá ningún periodo intermitente de desempleo durante un (1) día excepto durante descomposturas. En casos de descomposturas, los empleados deberán ser remunerados por el día de la descompostura a menos que se les ordene a marcar su salida, y, si se les ordena regresar a trabajar a una hora designada y las reparaciones no están listas, ellos deberán ser pagados desde la hora que se les ordeno regresar a trabajar hasta el momento que inicie el trabajo. A los

empleados que se les pidan que permanezcan en las instalaciones 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.

ARTÍCULO 7.

HORAS EXTRAS

Sección 1. Normas Generales. Horas extras serán pagadas a la tarifa de uno y media (1 ½) veces su tarifa regular de pago a todos los empleados amparados por este acuerdo bajo las siguientes condiciones:

- A) Por todo el trabajo desempeñado en exceso de ocho (8) horas durante cualquier turno.
- B) Por todo el trabajo desempeñado en exceso de cuarenta (40) horas durante cualquier semana.
- C) Por todo el trabajo desempeñado en exceso de cinco (5) horas consecutivas sin que se le dé la oportunidad al empleado a que almuerce.
- D) Por todo el trabajo desempeñado el sexto día, excepto como se establece en la sección 4 del Artículo V anterior.

Sección 2. Trabajo en el Séptimo Día. Horas extras a la tarifa de dos (2) veces la tarifa regular de pago se les pagara a todos los empleados amparados por este Acuerdo si desempeñan trabajo el séptimo día.

Sección 3. Notificación. En caso de que la Compañía desee que los empleados trabajen horas extras, los empleados serán notificados antes del almuerzo de que habrá que trabajar horas extras. En el caso que la Compañía desee que los empleados trabajen durante un feriado pagado,

los empleados serán notificados dos (2) días antes del feriado. Si la Compañía cumple con los requisitos al hacer las notificaciones establecidas en este párrafo y un empleado no trabaja, el empleado no estará sujeto a acciones disciplinarias.

ARTÍCULO 8.

SALARIOS

Sección 1. Tabla de Salarios. Todos los empleados amparados por este Acuerdo no recibirán un salario menor que el indicado en el Apéndice A adjunto a este acuerdo y hecho parte del mismo. La Compañía cumplirá con las leyes del estado en lo que respecta al salario mínimo.

Sección 2. Periodo de Pago. Todos los salarios serán computados por hora y serán pagados a no más tardar de la hora que el empleado cese su turno el viernes después de la semana en la que el trabajo se desempeñó.

Sección 3. Tarifas de Pago. Un empleado que temporalmente se cambie de una clasificación de salario más alta a una clasificación de salario más baja, o viceversa, será pagado a la tarifa de pago de la clasificación más alta por todas las horas trabajadas en las cuales el cambio de una clasificación a otra tome lugar.

Section 6. Transitional Work. Si los empleados tienen restricciones de trabajo debido a una lesión relacionada con el trabajo que les impiden realizar las funciones de su posición normal, la compañía puede asignar obligaciones laborales transitorias a los empleados.

- Trabajo transitorio tareas asignadas cumplirán con las restricciones de trabajo proporcionadas por el empleado tratamiento médico y pueden incluir funciones fuera de la unidad de negociación.

Estas funciones serán documentados en una carta de asignación de trabajo transitorio.

-Se acordó que los trabajadores de Ameripride que no forman parte de la unidad de negociación pueden ser asignados a trabajos ligeros a través de la asignación de trabajo transitorio para que los miembros del Local 75 no sufrirá pérdida de horas de trabajo. Trabajo transitorio para los trabajadores cuales no son miembro de la unión no excederá los treinta 30 días. El período de prueba puede extenderse treinta 30 días, con notificación a la Unión.

ARTÍCULO 9.

PERIODO DE PRUEBA

Nuevos empleados contratados por la Compañía se considerarán en período de prueba durante los primeros noventa (90) días de su empleo en la medida en que se refieren a señoría y despido; al final del tiempo, si todavía empleado, deberán ser descargados sin necesidad de recurrir o colocados en la lista de señoría. Señoría de un empleado iniciará el primer día de su trabajo en cual él o ella sigue trabajando más de noventa (90) días.

ARTÍCULO 10.

FERIADOS

Sección 1. Beneficios. Los siguientes días serán considerados días feriados pagados y serán pagados a tarifa regular del empleado de (8 horas de pago), sin importar el día de la semana en que estos caigan: Día de Año Nuevo, Día de los Soldados Caídos (4to lunes de mayo), cuatro de julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Día después del Día de Acción de Gracias, Día de Navidad.

Sección 2. Elegibilidad. Los feriados anteriores serán pagados siempre que el empleado califique bajo las siguientes condiciones:

- (1) El empleado ha sido miembro de la unidad de negociaciones y trabajó el primer día del mes del calendario donde cae el feriado.
- (2) El empleado debe haber estado en la nómina de pago de la Compañía los treinta (30) días antes del feriado.
- (3) El empleado tendrá que haber trabajado, si fue solicitado por la Compañía, todas las horas programadas los dos (2) días regularmente programados antes del feriado y los dos (2) días después del feriado, excepto si la ausencia es para una enfermedad para la cual la Compañía puede exigir certificación médica.

Sección 3. Excepciones. Ningún trabajo será desempeñado en ningún departamento el Día de Año Nuevo, Día de Acción de Gracias, o el Día de Navidad. Los empleados podrán trabajar el Día del Trabajo voluntariamente a solicitud de la Compañía, en dicho caso ellos recibirán dos veces su tarifa de pago por todas las horas trabajadas, además a la tarifa de pago por el feriado si son elegibles de acuerdo a la Sección 2 anterior.

Si se programa trabajo para el Día del Soldado Caído o el Cuatro de Julio y se le ordena al empleado a presentarse y no lo hace (excepto por una enfermedad por la cual la Compañía solicite una certificación medica) o se rehúse a reportarse a trabajar esos días, la Compañía no tendrá que pagarle al empleado por ese feriado cuando no se desempeñe trabajo; sin embargo, si el viernes antes del feriado, el lunes después del feriado, no se debe incluir el lunes después de un feriado en el día lunes, o durante la semana de feriado, un empleado esta libre debido a una enfermedad bonificada u otra razón aprobada por la Compañía, dicho empleado recibirá pago por el feriado.

Sección 4. Tarifa de Pago por Días Festivos Trabajados. Cuando un empleado ha calificado para feriados pagados tal como es establecido anteriormente y cuando trabajo sea desempeñado en estos feriados, los empleados serán pagados a la tarifa de tiempo y medio (1 ½) la tarifa regular de pago por dichas horas tal como sean trabajadas más ocho (8) horas de pago por los feriados como es previsto anteriormente, y el empleado deberá ser pagado la tarifa de dos y medio (2 ½) veces la tarifa regular de pago por todo el trabajo desempeñado en exceso a ocho (8) horas durante esos feriados. Cuando un empleado no ha calificado para pago en los feriados como es establecido previamente, y cuando un empleado sea requerido a trabajar en cualquiera de estos feriados, él o ella deberán ser pagados a la tarifa de dos (2) veces la tarifa regular de pago por dichas veces en las que el empleado trabaje.

Sección 5. Emergencias. Se acuerda que en caso de emergencia o actos de Dios, las tarifas primas mencionadas en la Sección 4 anterior serán reducidas a la mitad (1/2) la tarifa regular de pago. Y usada en esta sección, la palabra “emergencia” se entenderá como un evento u ocasión fuera del control de la Compañía el cual afecta a todo el departamento o a la planta (no a una sola pieza de equipo)

Sección 6. Observancia: Cuando cualquiera de los feriados mencionados anteriormente caiga en un sábado el feriado será observado el viernes anterior. Cuando el feriado caiga en un domingo el feriado será observado el lunes siguiente.

Sección 7. Día Festivo Personal. Empleados que han cumplido treinta 30 días de trabajo continuo será elegibles para día personal 1 uno por año calendario. Empleados con veinte 20 años de servicio serán elegibles para una segunda día personal (2) por año calendario. Días personales pueden tomarse en un momento mutuamente acordado por la Compañía y empleado. Tiempo libre será aprobado para un máximo de asociados previstos fuera a la vez,

almacén (2), producción (3) y Washroom (1). Días personales no podrán ser prorrogados hasta el siguiente año y días personales no usados no se pagará a los empleados.

ARTÍCULO 11.

VACACIONES

Sección 1. Beneficio. Todos los empleados amparados por este Acuerdo, que han trabajado continuamente para AmeriPride Services, Sacramento por un (1) año o más, tendrán derecho a vacaciones anuales, con pago; según el calendario siguiente. Vacaciones devengarán cada semana desde la fecha más reciente de empleo para todos los empleados activos. Los empleados no acumularán más de dos (2) veces su beneficio anual de vacaciones y no pueden tomar vacaciones antes de que éstos se acumulan.

- (a) Los empleados hayan trabajado no menos de mil quinientos (1,500) horas laborales en su primer año de empleo. (Vacaciones pagadas y tiempo de vacaciones contarán como tiempo trabajado a fines de calificar con la oración anterior) Un año de empleo constará de doce (12) meses desde el día cuando el empleado primero fue contratado o regreso después de un lapso de empleo.
- (b) Los empleados tendrán derecho a una (1) semana (40 horas) de vacaciones pagadas después de un (1) año, dos (2) semanas (80 horas) de vacaciones con sueldo después de tres (3) años, tres semanas (120 horas) de vacaciones pagadas después de siete (7) años, y cuatro (4) semanas (160 horas) de vacaciones con sueldo después de doce (12) años.

- (c) La tarifa de pago será la tarifa normal del empleado al momento de tomar las vacaciones.

Sección 2. Programación de Vacaciones. No se otorgará pago en lugar de vacaciones. La Compañía publicara horarios de vacaciones en o antes del 1ro de noviembre del año anterior para todos los empleados, autorizándoles y dándoles preferencias a los empleados con más señoría para vacaciones para el 1ro de diciembre o se perdería la señoría preferencial para dicho periodo de vacaciones. Cualquier cambio a la programación de vacaciones tal como se publicó se debe hacer con el consentimiento de la Compañía.

Sección 3. Despidos. Cualquier saldo de acumulación de vacaciones no utilizado se pagara al finalizar.

Sección 4. Feriados. Empleados que aprobaron vacaciones durante una semana en la que un día feriado recibirá paga de día feriado agregado a su pago de vacaciones. El empleado debe cumplir con otros requisitos para el pago de feriado.

Sección 5. Días Parciales. En caso de que el empleado tenga programada y aprobada una cita o emergencia familiar la cual requiera que el empleado falte a parte de su día laboral, el empleado tendrá la opción de recibir pago o de no ser pagado por el tiempo que faltó con el tiempo de vacaciones que tenga acumulado.

ARTÍCULO 12.

REPRESENTANTES SINDICALES

Sección 1. Visita. El Presidente y/o los Representantes de Negocios y cualquier oficial debidamente autorizado por la Unión podrán visitar la planta de la Compañía durante cualquier hora laboral. El representante sindical deberá primero presentarse en la oficina para anunciar su presencia y firmar en el registro de visitantes. Mientras que en la propiedad de la empresa, el representante sindical siga y obedezca todas las normas y regulaciones de seguridad de la planta (incluyendo el uso de PPE apropiado) e indebidamente no interferirán con el trabajo de producción en proceso.

Sección 2. Delegados. Se acuerda que la Unión no seleccionara más de dos (2) empleados en cualquier planta para ser los representantes acreditados de la Unión los cuales serán conocidos como Delegados. Los Delegados no serán discriminados por cualquier actividad o por representar al Unión.

Los nuevos empleados participarán en una Orientación Sindical pagada de quince (15) minutos durante las dos primeras semanas de empleo. Esto se coordinará con el representante de la Unión y los delegados sindicales.

Sección 3. Asuntos Sindicales de los Empleados. Un empleado tendrá derecho a tomar tiempo libre sin paga de sueldo para asistir a arbitración, audiencias con el NLRB, reuniones con la Compañía y la Unión, y convenciones de la Unión. Cualquier empleado que desee dicho permiso tendrá que notificar con anticipación a la Compañía de por lo menos cinco (5) días laborales. La Compañía tendrá el derecho de limitar las ausencias por asuntos Sindicales a dos (2) empleados a la vez para que dichas ausencias no interfieran innecesariamente con las operaciones de la Compañía.

ARTÍCULO 13.

SEÑORÍA

Sección 1. En General. Se le dará completa consideración al récord de servicio continuo de empleo al hacer, promociones, descansos, y recontrataciones después de descansos.

Reconociendo la eficiencia en la operación de la planta, se entiende y acuerda que en todos los casos un aumento o disminución en el personal de la planta y en casos de promociones, gobernará la señoría, siempre y cuando el empleado con señoría tenga la habilidad para desempeñar el trabajo.

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

Sección 3. Retención. Cualquier empleado que ha sido descansado y recontratado, antes de e incluyendo los 365 días de haber sido descansado, mantendrá su fecha original de señoría antes de ser descansado para todos los términos y condiciones de este Acuerdo.

Section 4. Reintegro después de Descanso. Todos los empleados que han cumplido su período de prueba y están en la lista de señoría tendrán derechos de regreso al trabajo. Los empleados tendrán derecho a recuperación para trescientos sesenta y cinco días después del despido calificados para una de las posiciones abiertas siempre y cuando sean capaces de desempeñar los deberes de la posición. Si el empleado descansado se niega a una posición abierta que están calificados para realizar, el nombre del empleado se eliminará de la lista de señoría y ya no será elegible para recuperarlas. Aviso se proporcionará a la Unión. Los empleados descansados están obligados a proporcionar a la Compañía con un número de teléfono y dirección. Se enviarán avisos se mandarán a la última dirección conocida.

Sección 5. Distribución de Horas Extras Cuando la Compañía requiera horas extras en un departamento, dichas horas extras serán asignadas en base a la señoría, primero con voluntarios dentro del departamento, luego de afuera del departamento, luego en orden inverso dentro del departamento si hay un número insuficiente de voluntarios. La Compañía publicara hojas para que voluntarios se inscriban. La hoja solo será usada y se aplicará para el día que las horas extras se publiquen.

Sección 6. Licitación de Trabajo

- A. Trabajos disponibles, incluyendo las posiciones principales serán publicadas en el tablero de anuncios por un periodo de tres (3) días laborales para licitación. Los Empleados que han completado el periodo de prueba inicial pero que no han licitado para una posición exitosamente durante los previos seis meses podrán expresar su interés en la posición firmando la hoja de licitación. Empleados que no estén bajo el periodo de prueba y de medio tiempo que busquen una posición de tiempo completo también pueden licitar la posición publicada.
- B. Preferencia para llenar las posiciones vacantes será dada a los empleados en base de señoría que liciten para las posiciones, siempre y cuando el empleado califique para la posición en un periodo de dos semanas. Si no hay licitantes para la posición disponible, la Compañía tendrá el derecho de buscar fuera de la planta para llenar la posición.

ARTÍCULO 14.

PERMISOS DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD SIN PAGO

Sección 1. Pérdida de Señoría. Ningún empleado con más de un (1) año de servicio continuo y que ha trabajado 1250 horas en los previos 12 meses, perderá su señoría por una

ausencia por enfermedad si dicha ausencia no excede a ciento ochenta (180) días del calendario y si dicho empleado regresa a trabajar dentro de un periodo de siete (7) días del calendario después de ser dado de alta por el médico. La Compañía deberá regresar al empleado a trabajar dentro de un periodo de siete (7) días del calendario de que él/ella haya sido notificado por el empleado que dicho empleado ha sido dado de alta por un médico.

Sección 2. Permiso de Familia y Medica. Las partes se comprometen a cumplir con la Ley de Permiso Medico y Familiar de 1993, integrada y de concurrente con el artículo XIV, sección 1 **Sección** del Permiso sin Pago por Enfermedad, Perdida de Señoría.

Sección 3. Ausencia Personal Sin Pago. Permisos sin pago para una emergencia personal se concederá por escrito y será no irrazonable negado. Dicho permiso no será más de treinta 30 días.

Sección 4. LASTIMADURAS RELACIONADOS AL TRABAJO. Cualquier empleado lastimado en su función de trabajo, que requieren tiempo libre durante el primer día de la lesión, recibirá indemnización completa por tiempo no trabajado, pero no debe exceder regular programado turno de trabajo. Reclamos de lastimadura se verificarán por el médico de la Compañía si la Compañía requiere tal verificación. Cualquier empleado que se ausente debido a accidente laboral o enfermedad deberá mantener su antigüedad anterior a efectos de la renovación y las futuras vacaciones. La Compañía se encargará de todas las hojas de ausencia debido a lastimaduras relacionadas con el trabajo según las leyes federales y estatales y reglamentos.

ARTÍCULO 15.

PERMISOS POR ENFERMEDAD PAGADOS

Es la intención de la Compañía de seguir las leyes federales y estatales con respecto a la compensación por enfermedad. Los empleados que tengan un (1) año o más de empleo continuo con la Compañía recibirán permisos de ausencia por enfermedad con goce de sueldo a la tarifa cuatro (4) horas por mes. El pago de permiso de ausencia por enfermedad puede acumularse hasta un máximo de doscientos cuarenta horas (240) horas.

ARTÍCULO 16.

PERMISO POR LUTO

En el caso de que un empleado con al menos un 1 año de servicio continuo tiene una muerte en su / su familia inmediata que él o ella, a petición, será otorgado tiempo libre, hasta tres 3 días con paga para organizar y asistir al funeral en el estado de California. Pago será por horas regulares y realmente perdido por el empleado con tales horas pagadas al salario regular del empleado. Los empleados pueden solicitar hasta dos 2 vacaciones adicionales o días personales para hacer arreglos y atender al entierro de un familiar inmediato fuera del estado de California. Familia inmediata se limitará a; padre, madre, hermano, hermana, esposa, hijos (naturales o adoptivos), suegra, suegro, abuelos, nietos y pareja domestica. Los empleados pueden solicitar utilizar un 1 día de vacaciones para asistir al funeral de una tía o tío, sobrina o sobrino. Empleado también puede solicitar hasta cinco 5 días adicionales si el funeral se celebra fuera del Estados Unidos, restringido a la madre, padre, hermana, hermano, hijo o cónyuge. Vacaciones acumuladas, si está disponible, se utilizará para cualquier tiempo adicional solicitado. En todos los casos, la Compañía puede exigir prueba de la muerte.

ARTÍCULO 17.

INCENTIVOS DE PAGO

En caso de que la Compañía desee implementar incentivos salariales, por pieza, u otro sistema de bonificación, dicho método de pago deberá garantizarle a cada empleado nada menos que las tarifas de salario en la tabla de salarios adjunta a este, y dicho plan de pago deberá ser implementado solo después de un acuerdo entre la Compañía y la Unión.

ARTÍCULO 18.

DISCRIMINACIÓN

Sección 1. Prohibido Discriminar Las partes de este Acuerdo acuerdan que no habrá discriminación en contra de cualquier empleado o solicitante por motivo de raza, color, religión, género, edad protegida, orientación sexual u origen nacional o cualquier otra clase protegida por ley federal, estatal o regulación. Esta obligación de no discriminar incluye, pero no se limita a: contratar, colocar, promover, transferir o relegar; reclutar, publicar o solicitar empleo; entrenar durante el trabajo; tarifas de pago u otras formas de compensación; elegir para entrenamiento, y descansos o despidos.

Sección 2. Cumplimiento con el ADA. La compañía acuerda a notificar a la Unión de cualquier proposición de acomodamiento para empleados de la unidad de negociaciones y a negociar con la Unión acerca de cualquier dicha acomodación la cual involucre salarios, horas o condiciones laborales. La Compañía también acuerda a notificar a la Unión de cualquier solicitud de acomodamiento por un empleado de la unidad de negociaciones. A cambio, la Unión renunciar a su derecho de presentar cargos por prácticas laborales injustas referente a la discusión directa de la Compañía con empleados (requeridos por el ADA) referente a

acomodamiento. La Unión 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 3. Referencias al Género. Todas las referencias a los empleados en este Acuerdo designan a ambos sexos, y siempre que se use el género masculino o femenino, dicho término se interpretara en el sentido de incluir a los empleados tanto masculinos como femeninos.

ARTÍCULO 19.

INMIGRACIÓN

La Compañía le autorizara a los empleados ausencias cuando se le dé una (1) semana de notificación para asistir a cualquier cita con INS o el Departamento de Estado con respecto al estatus de inmigración o ciudadanía del empleado, cónyuge, hijo o padre. La Compañía requerirá prueba de la cita y prueba de la relación familiar.

ARTÍCULO 20.

UNIFORMES

Si la Compañía requiere que los empleados usen uniformes u otra vestimenta específica, entonces la Compañía deberá proporcionar dicha ropa y lavar o limpiarlos sin costo al empleado. Adicionalmente, si la Compañía requiere que el empleado use zapatos particulares la Compañía reembolsara veinte y cinco dólares (\$25.00) cada seis (6) meses. Todos los empleados serán responsables de regresar dichos artículos al finalizar su empleo.

ARTÍCULO 21.

NORMAS DE TRABAJO

Las normas y regulaciones sobre la conducta del negocio tal como la Compañía considere necesarias y propias, y que no estén en conflicto con los términos de este Acuerdo, serán cumplidas por todos los empleados. Dichas normas y regulaciones serán publicadas por la Compañía en un lugar donde todos los empleados puedan familiarizarse con dichas regulaciones o por escrito y firmadas por el empleado. La Compañía hará el mejor esfuerzo para asegurar que el empleado entienda todas las nuevas reglas y regulaciones antes de ser implementadas.

ARTÍCULO 22.

TABLERO DE ANUNCIOS

Sección 1. Tablero de Anuncios. Se acuerda que la Compañía instalará tableros de anuncios adecuados cerca del reloj o de otro lugar apropiado. Estos tableros también pueden ser utilizados por la Unión para publicar avisos u otros asuntos oficiales de la Unión

Sección 2. Asuntos. Asuntos publicados deberán referirse a elecciones, reuniones, reportes u otros asuntos oficiales de la Unión. Todo lo publicado en el tablero de anuncios se publicará en papelería oficial de la Unión y se autenticará y será autorizada de manera oficial por un agente de la Unión.

ARTÍCULO 23.

REGISTRO DE TIEMPO

Sección 1. Normas Generales. Los registros del tiempo deberán ser llevados por la Compañía para todos sus empleados con el propósito que se registren las horas trabajadas. Estos registros deberán mostrar el tiempo correcto en el cual el trabajo inicie y termina cada día, como también el tiempo para periodos de comida, las horas trabajadas cada día, y el total de horas trabajadas durante el periodo de pago. Los relojes de tiempo con tarjetas para marcar u otra manera de mantener el registro del tiempo adecuadamente serán provistos por la Compañía. Donde se instalen relojes de tiempo o haya que marcar tarjetas de tiempo, cada empleado tendrá que marcar tarjetas de tiempo de acuerdo con las instrucciones de la Compañía.

Sección 2. Registros de Empleo. Todos los registros que muestren horas de empleo, horas de ingreso y de salida, y los registros de productividad cuando este en efecto un plan de incentivo tendrá que estar disponibles al Unión durante horas regulares laborales con aviso adelantado. La Compañía pondrá a la disposición del representante Sindical un lugar adecuado con el fin de que este pueda inspeccionar dichos registros, y dichos registros no podrán ser sacados del establecimiento de negocios de la Compañía.

ARTÍCULO 24.

SEGURO MEDICO

Sección 1. Seguro hasta el 31 Diciembre 2021. Durante este período, la Compañía continuará brindando a los empleados elegibles los beneficios y los arreglos de costos previstos en el Acuerdo de 2017 a 2020.

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

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

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

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

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

Sección 5. Beneficios dentales. Durante la vigencia de este Acuerdo, la Compañía brindará beneficios dentales a los empleados elegibles. Los empleados elegibles que elijan cobertura dental recibirán beneficios de acuerdo con el Plan Dental Aramark.

Los componentes específicos del Plan Dental Aramark y el costo compartido de los empleados serán determinados por la Compañía anualmente y se ofrecerán sobre la misma base que se ofrece a los empleados que no pertenecen a la unidad de negociación.

Sección 6. Deducciones de nómina médicas y dentales. El costo compartido médico y dental se deducirá antes de impuestos a través de la deducción de la nómina.

Sección 7. Beneficios auxiliares. Durante la vigencia de este Acuerdo, la Compañía proporcionará a los empleados elegibles beneficios de visión, vida y discapacidad. Algunos de

estos programas de seguro se ofrecen sin costo alguno, algunos con un costo compartido y algunos se ofrecen como programas de seguro voluntario a cargo del empleado cuando sea elegido.

Los componentes específicos de los beneficios auxiliares de Ameripride y la participación en los costos de los empleados serán determinados por la Compañía anualmente y se ofrecerán sobre la misma base que se ofrece a los empleados que no pertenecen a la unidad de negociación.

Sección 8. General. Los procedimientos de beneficios y reclamaciones se describirán en los respectivos documentos de Descripción resumida del plan (SPD), cuyas copias estarán disponibles para los empleados y el Sindicato. Salvo que se disponga lo contrario en este Artículo, nada de lo contenido en este Acuerdo reemplazará los términos reales del plan como se describe en la SPD ni evitará 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 opción de la Compañía y puede ser cambiada por la Compañía durante la vigencia del Acuerdo.

Sección 9. Plan médico opcional. La Compañía puede determinar la necesidad de introducir un plan médico adicional durante la vigencia del Acuerdo. Dicho plan, si se presenta, sería más un plan de beneficios mínimos y se ofrecería solo 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 sobre el plan médico negociado con el sindicato. Si se ofrece un plan médico opcional, los empleados elegibles tendrán la opción de: 1) inscribirse en el plan médico negociado, 2) inscribirse en el plan médico opcional o 3) no elegir la cobertura médica. La Compañía proporcionará al Sindicato una notificación anticipada de su decisión de introducir el plan médico opcional y comunicará las contribuciones correspondientes / montos de costo

compartido. Una vez introducidos, la Compañía determinará anualmente los componentes específicos del plan médico opcional y el costo compartido del empleado.

ARTÍCULO 25.

COBERTURA MEDICA-DENTAL OPCIONAL PARA CÓNYUGES/DEPENDIENTES

Este Artículo se considera nulo y sin efecto a partir del 1 de enero de 2022.

El empleado en la unidad de negociaciones tendrá la opción de comprar cobertura adicional para sus dependientes y/o cónyuge además del beneficio descrito aquí con la Compañía de Seguro HRA como es mencionado en el Artículo XXIV. Dicha cobertura adicional será pagada por cada empleado individual y la prima para la misma será deducida por la Compañía y pagada a la compañía de seguro a solicitud del empleado.

ARTÍCULO 26.

RETIRO

La Compañía trasladará a los empleados al plan 401 K de la Compañía a partir de agosto 1, 2014.

ARTÍCULO 27.

ADVERTENCIAS

Ningún empleado deberá ser dado de alta sin haber recibido previamente la disciplina progresiva; 1) advertencia verbal, 2) advertencia escrita, 3) Segunda advertencia escrita que podrá incluir una suspensión sin paga y 4) terminación. Se envía una copia de todos los avisos de advertencia a la Unión dentro de cinco 5 días de trabajo.

Sección 1. Despedido Inmediata. Se entiende que los siguientes acontecimientos y eventos de similar gravedad deberán resultar en descarga inmediata. Ningún árbitro deberá ampliar o reducir el requisito de este artículo.

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

ARTÍCULO 28.

SUCESORES

En caso de que el funcionamiento o cualquier parte del mismo sea vendido, arrendado o transferido, la Compañía notificara de la existencia de este Acuerdo a cualquier comprador, arrendador o a quien le transfiera, etc., del funcionamiento de este Acuerdo o cualquier parte del mismo. La Compañía notificará a la Unión y a los empleados afectados quince (15) días del cese de empleo cuando la Compañía este cerrando su negocio o vendiendo el mismo. Cuando los empleados trabajen menos de su horario normal después de ser notificado, él/ella recibirá su

pago normal. La Compañía hará la notificación de su intención de vender a no más tardar de quince (15) días antes del cierre o la venta.

ARTÍCULO 29.

PAROS LABORALES

Sección 1. Prohibición de Paros Laborales. No habrá cierres patronales, huelgas, paros de producción, paros laborales, o interferencias con la producción, incluyendo huelgas por solidaridad o boicoteo, por cualquier razón durante el periodo de este Acuerdo. No se observará una línea de piqueteo a menos que esta esta sancionada por la Junta Ejecutiva del Local 75.

Sección 2. Obligaciones Sindicales. La Unión, sus oficiales, agentes, y miembros acuerdan a no autorizar, ratificar, permitir, ayudar, asistir, o participar en cualquier huelga, paro de producción, paro laboral, o interferencia con las operaciones, incluyendo una huelga por solidaridad o boicoteo, por cualquier razón. Si ocurre o hay amenaza de una huelga, paro de producción, paro laboral o interferencia con la producción, incluyendo una huelga por solidaridad o boicoteo no autorizada, la Unión acuerda a usar cualquier medio a su disposición para rechazar, prevenir, y finalizar dicha acción no autorizada y mantener plena capacidad operacional.

Sección 3. Disciplina Individual. Miembros individuales de la unidad de negociaciones que violen este artículo podrán ser disciplinados por la Compañía notificando a la Unión de lo mismo. Dicha disciplina podrá incluir despido.

ARTÍCULO 30.

CLAUSULA DE SALVAGUARDIA

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

ARTÍCULO 31.

PERIODOS DE DESCANSOS

A cada empleado se le concederá un periodo remunerado de descanso de diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas de trabajo. Los periodos de descanso, a medida que sean factibles, serán a la mitad de cada periodo de trabajo. Si un empleado termina su día de trabajo durante la cuarta (4 °) y sexta (6 °) hora, él/ella no tendrán derecho al segundo periodo de descanso pagado de ese día. Una vez un empleado ha completado su trabajo en exceso de seis (6) horas, él/ella se habrá ganado y recibirá el segundo periodo de diez (10) minutos de descanso de ese día. No se requerirá que los empleados trabajen un exceso de tres (3) horas consecutivas sin un periodo de descanso de diez (10) minutos. Los empleados que trabajen horas extras y trabajen nueve (9) horas tendrán derecho a un periodo adicional de descanso de diez (10) minutos.

ARTÍCULO 32.

PRODUCTIVIDAD

La Unión reconoce que continuar con una gran escala de empleos con salarios justos solo puede perdurar cuando se adquiere un nivel alto de productividad y eficiencia por empleados

individuales y la Unión se compromete a incitar a sus miembros a lograr este objetivo. Mayor productividad puede alcanzarse al reducir daños, cuidar bien las herramientas y equipo, no malgastar el tiempo, uso cuidadoso y económico de materiales, y, en general, una actitud positiva por cada empleado. Eficiencia en la producción requiere un esfuerzo de cooperación para encontrar maneras de mejorar, simplificar, facilitar operaciones y la pronta aceptación de bases de alta producción debido a mejoras en los métodos de operación.

ARTÍCULO 33.

CLAUSULA DE EXENCIÓN

Las partes están de acuerdo que durante las negociaciones que resultaron en este Acuerdo, cada parte tubo el derecho ilimitado y oportunidad de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier asunto que no fue retirado por ley del área de negociaciones colectivas y que al entendimiento y acuerdo que se llegó por las partes después de ejercer ese derecho y oportunidad son establecidos en este acuerdo. Por lo tanto, la Compañía y la Unión, por la vida de este Acuerdo, cada uno voluntariamente e incondicionalmente renuncia a su derecho, y cada uno acuerda que el otro no estará obligado a negociar colectivamente con respecto a cualquier asunto al que no se refiera específicamente y se cubra en este Acuerdo, aunque dicho asunto o tema no estuviera bajo el conocimiento de cualquiera o amabas de las partes en el momento en que se negoció o se firmó este Acuerdo.

ARTÍCULO 34.

SALUBRIDAD Y SEGURIDAD

La Compañía establecerá un comité de seguridad, el cual incluirá miembros de la unidad de negociaciones con el propósito de reunirse periódicamente con el interés de la seguridad en la planta. Hasta seis (6) miembros de la Unión participaran por un (1) año como miembros del comité de seguridad nombrando nuevos miembros anualmente por departamentos y a discreción de la Compañía. La Compañía le dará una lista la Unión con los nombres de los empleados designados al comité de seguridad. En caso de que cualquiera de los empleados viole las normas de seguridad y regulaciones establecidas por dicho comité, el empleado estará sujeto a despido o suspensión.

Sección 1. Protección de Estrés Térmico. La Compañía continuará proporcionando un número adecuado de fuentes de agua fría, maquitas de hielo, enfriador evaporativo para comodidad durante los meses de calor y continuará permitiendo ropa amplia y confortable.

Sección 2. Salud y Seguridad. La Compañía tomará las medidas necesarias para asegurar la salud y seguridad de sus empleados durante sus horas de trabajo. La Unión acuerda en cooperar con la Compañía para asegurarse que los miembros asociados cumplan con dichas normas razonables, regulaciones y prácticas como sean necesarias para mantener condiciones laborales seguras, sanitarias y saludables.

Ambos la Unión 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 3. 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.

Sección 4. Sanitación. Los baños contarán con luz apropiada, espejos, alfombras de piso y estarán equipados con todas las necesidades. 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 5. Protección contra los agentes patógenos sanguíneos. Los empleados cuyo trabajo implique exposición ocupacional, como contacto con la piel a sangre o a otros materiales potencialmente infecciosos, la Compañía les proporcionará el equipo adecuado de protección personal. Esto incluirá, pero (pero no se limitará a) guantes, batas, máscaras o protectores de cara y protección ocular. El equipo de protección personal podrá considerarse "apropiado" únicamente si no permite que la sangre o que otra materia potencialmente infecciosa pase o toque la ropa del empleado, su piel, sus ojos o su boca, bajo condiciones de uso normal. 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 exámenes deberán ser desechados después de un solo uso al contaminarse o en cuanto sea prácticamente posible si están rotos, o picados, o cuando su habilidad de funcionar como una barrera sea comprometida.

Sección 6. Lesiones Laborales. Todas las lesiones sin importar que tan pequeñas sean deben de ser reportadas por el empleado a su supervisor, inmediatamente después de haber ocurrido.

Sección 7. Entrenamiento Relacionado. 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. Todos los entrenamientos deben de llevarse a cabo para que todos los empleados entiendan completamente.

ARTÍCULO 35.

LITIGACIÓN

En caso de que cualquier ley o equivalencia sea necesaria para ejecutar este acuerdo o cualquier provisión en el mismo, la parte que prevalezca tendrá derecho a recibir el costo razonable por gastos de abogado y de juicio.

ARTÍCULO 36.

ALCANCE DEL ACUERDO

Sección 1. Acuerdo Total. Las partes mutuamente acuerdan que este contrato constituirá el Acuerdo en su totalidad y entendimientos referentes a todos los asuntos de la unidad de negociaciones por el término de este contrato entre las partes sustituye a todos los acuerdos anteriores. Este 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 hablados ni tampoco este Acuerdo está basado en cualquier representación hablada que cubra cualquier tema en este Acuerdo.

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

ARTÍCULO 37.

RESPECTO Y DIGNIDAD

La Compañía y la Unión acuerdan que cada empleado y representante de la Compañía será tratado con dignidad y respeto. Abuso verbal, acoso, o amenazas por empleados, gerentes, o supervisores 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.

ARTÍCULO 38.

FONDO DE COMPROMISO CIVIL “PSCEF”

La Compañía acuerda deducir y transmitir al tesorero de Workers United Western States Regional Joint Board, SEIU Local 75, Property Services Civic Engagement Fund (PSCEF), la cantidad especificada para cada semana trabajada de los salarios de los empleados que autorizaron voluntariamente tales contribuciones. Esta transmisión se producirá a más tardar el vigésimo (20) día del mes siguiente, y estará acompañada de una lista de los nombres de aquellos empleados para quienes se han hecho tales deducciones y la cantidad deducida por cada empleado.

La Unión acuerda indemnizar y salvar a la Compañía de cualquier reclamo, demanda u otra forma de responsabilidad que surja de las deducciones de dinero por cualquiera de las deducciones antes mencionadas del salario de un empleado. La Unión asume la plena responsabilidad de la disposición de los fondos así deducidos una vez que hayan sido entregados a la Unión.

ARTÍCULO 39.

VIGENCIA DEL CONTRATO

Plazo: Este Acuerdo y todas sus disposiciones entrarán en vigor el 1 de agosto de 2020, a menos que se indique específicamente lo contrario, y permanecerán en vigor hasta el día 28 de julio de 2023.

Continuará en vigor de año en año a partir de entonces a menos que se dé aviso de la manera que se indica a continuación.

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

En caso de que se inicien negociaciones para enmendar o modificar este Acuerdo, el Acuerdo completo se extenderá y permanecerá en pleno vigor y efecto durante el período de dichas negociaciones hasta que las partes finalicen y firmen un nuevo Acuerdo. Cualquiera de las partes puede rescindir el Acuerdo durante el período de extensión del presente mediante notificación por escrito a la otra. El Acuerdo se considerará terminado catorce (14) días después de que se reciba dicha notificación de terminación

AMERIPRIDE UNIFORM SERVICES
Sacramento, California
[Firmas]

LOCAL NO. 75
Western States Regional Joint Board
[Firmas]

By: _____
Doug Henderson
Vice-Presidente de Operaciones

By: _____
Maria Rivera
Gerente Regional

Date: _____

Date: _____

By: _____
Chuck Kellogg
Director de Relaciones Laborales y de Empleados

By: _____
Amador Quintero
Representante de la Union

Date: _____

Date: _____

Miembros del Comité:
Sandra Godinez
Ngan Van

AMERIPRIDE UNIFORM SERVICES
Sacramento, CA

APÉNDICE “A” -TARIFAS DE SUELDO

Clasificación	Actual	(\$.40) 8/1/2020	(\$.40) 8/7/2021	(\$.35) 8/6/2022
Stockroom	\$ 14.42	\$14.82	\$15.22	\$15.57
General Production	\$ 14.37	\$14.77	\$15.17	\$15.52
Washroom	\$14.90	\$15.30	\$15.70	\$16.05

Aumentos por Señoría

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

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

Nuevos Empleados

Hasta el 30 de junio de 2021, los nuevos empleados seguirán siendo contratados a \$1.00 menos que la escala salarial para el puesto de trabajo. Los empleados serán elegibles para el aumento salarial anual.

A partir del 1 de julio de 2021, los nuevos empleados y todos los empleados actuales recibirán el salario descrito en la tabla de tarifas salariales anterior, según su clasificación.