

ACUERDO

entre

ARAMARK UNIFORM SERVICES, INC.

SACRAMENTO GROUP

MC 506D & 686b

Redding, CAMC 506c -

Chico, CA

MC 686 & 506 - Sacramento, CA

MC 506b - Reno, NV

PRODUCCION

y

WESTERN STATES REGIONAL JOINT BOARD UNION LOCAL #75

Cubriendo el periodo de
10 de abril, 2021 hasta e incluyendo 5 de abril, 2024

**EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES UNA TRADUCCION DEL
INGLES AL ESPANO, CON EI FIN DE QUE EI EMPLEADOS CUBIERTOS POR LA
NEGOCIACION COLECTIVA TENGAN ACCESO A SUS CLAUSULAS. SIN EMBARGO,
PARA EFECTOS DE SU ENTERPRETACIONLEGAL EXACTA VEN CASO DE
DESAVENENCIAS INTERPRETATIVAS, DEBERA RECRIRSE DIRECTAMENTE AI
ORIGINAL EN INGLES.**

CONTENIDO

ACUERDO		4
ARTICULO 1	RECONOCIMIENTO	4
ARTICULO 2	MEMBRESIA AL SINDICATO	4
ARTICULO 3	HORAS DE TRABAJO	5
ARTICULO 4	LAPSOS INTERMITENTES DE TRABAJO	7
ARTICULO 5	TIEMPO EXTRA	7
ARTICULO 6	SALARIOS	8
ARTICULO 7	APRENDICES	8
ARTICULO 8	DIAS FESTIVOS	8
ARTICULO 9	VACACIONES	10
ARTICULO 10	REPRESENTACION DEL SINDICATO	11
ARTICULO 11	NO HUELGA/NI CIERRE PATRONAL	11
ARTICULO 12	ANTIGUEDAD	12
ARTICULO 13	PERMISO POR ENFERMEDAD	13
ARTICULO 14	PAGO POR ENFERMEDAD	13
ARTICULO 15	PAGO INCENTIVO Y/O NORMAS	14
ARTICULO 16	DESCRIMINACION	14
ARTICULO 17	OBRAS DE CARIDAD	15
ARTICULO 18	UNIFORMES	15
ARTICULO 19	REGLAMENTOS DE TRABAJO	15
ARTICULO 20	TABLON DE ANUNCIOS	15
ARTICULO 21	CONTROL DE TIEMPO	15
ARTICULO 22	SEGURO MEDICO Y PLAN DE BENEFICIOS	16
ARTICULO 23	PLAN DEL BENEFICIO DE RECETAS MEDICAS	16
ARTICULO 24	CUIDADO DE LA VISTA	17
ARTICULO 25	SEGURO DENTAL	17
ARTICULO 26	MANTENIMIENTO DE BENEFICIOS	17
ARTICULO 27	COBERTURA MEDICA/DENTAL CONYUGE/DEPENDIENTE OPCIONAL	18
ARTICULO 28	PLAN DE JUBILACION	18
ARTICULO 29	PROCEDIMIENTO DE AGRAVIO	19
ARTICULO 30	AVISO DE ADVERTENCIA	20
ARTICULO 31	SUCESORES	20
ARTICULO 32	CLAUSULA DE SALVAGUARDIA	21
ARTICULO 33	PERIODO DE DESCANSO	21
ARTICULO 34	PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA	21
ARTICULO 35	PRODUCTIVIDAD	21
ARTICULO 36	CLAUSULA DE RENUNCIA	21
ARTICULO 37	SALUBRIDAD, SEGURIDAD, VENTILACION Y VESTIOORES	22
ARTICULO 38	LITIGIO	23
ARTICULO 39	DESPIDO Y ACCION DISCIPLINARIA	23
ARTICULO 40	PERMISO POR DUELO	24
ARTICULO 41	LESION LABORAL	24
ARTICULO 42	DIVERSIDAD ETNICA Y TEMAS CULTURALES	24
ARTICULO 43	PROTECCION DE TRABAJADORES INMIGRANTES	25
ARTICULO 44	ACOSO SEXUAL	26
ARTICULO 45	RESPECTO Y OIGNIDAD	26
ARTICULO 46	DONACIONES DE LOS EMPLEADOS	26

ARTICULO 47	COMIT LABORAL ADMINISTRATIVO	27
ARTICULO 48	EXCEDENCIAS	27
ARTICULO 49	TERMINOS DEL ACUERDO	29
ESCALA-A	TARIFAS DE SALARIOS	30
	MEMORANDO OE ACUERDO- ORDENANZAS SALARIO NIMIMO VITAL	31

ACUERDO

ESTE ACUERDO, el cual se hizo y entro en vigor este 10mo día de abril, 2021, por y entre ARAMARK Uniform Services, Inc., Plant #505 Redding, CA; ARAMARK Uniform Career Apparel LLC a Delaware Corporation, Inc., Plant 506d Redding, CA; Plant #505c Chico, CA; Plant 686 & 506 of Sacramento, CA; Plant 506b of Reno, Nevada, partes de la Primera Parte, de aquí en adelante referido como la "Compañía" y Western States Regional Joint Board, local 75, parte de la Segunda Parte, de aquí en adelante referido como el "Sindicato".

DE CONFORMIDAD:

ARTICULO 1- RECONOCIMIENTO

1.01 La Compañía reconoce al Sindicato como su único agente de negociaciones de los empleados del Empleador, excepto: choferes, vendedores e ingenieros; también exceptuado a los gerentes, superintendentes, capataces (hombres y mujeres) con la responsabilidad de contratar y despedir y quienes trabajan bajo las clasificaciones de trabajo expuestas en la Escala "A" por menos de la mitad del tiempo de trabajo de la planta en cualquier semana. También quedan excluidos los dueños, sin exceder dos (2) en cada planta, quienes puedan trabajar hacienda cualquier trabajo por tiempo completo.

1.02 Cada vez que la empresa considera necesario externalizar o subcontratar algún trabajo adicional de la unidad de negociación y tal resultaría en una pérdida de puestos de trabajo en la unidad de negociación, la empresa notificara el Gerente Unión de su intención con dos semanas antes de cualquier cambio. A petición de la Unión a la empresa, las partes se reunirán para discutir: 1) la rentabilidad, requerimientos de servicio al cliente, calidad, capacidad de la instalación(es); 2) restricciones reglamentarias. 3) la estabilidad de la fuerza de trabajo: en un esfuerzo para alcanzar un equilibrio entre las necesidades del negocio y las preocupaciones de la unidad de negociación.

1.03 In the absence of an Agreement related to the outsourced or subcontracted work, as identified in "B" above, the Union reserves the right to grieve the bargaining unit work issue.

ARTICULO 2 - MEMBRESIA AL SINDICATO

2.01 La membresía al Sindicato será una condición de empleo en y después del 31 día después de haber iniciado la fecha de empleo o la fecha en que entró en vigor este Acuerdo, lo que llegue más tarde, y membresía continua y bien acreditada será una condición de empleo. Los empleados de nuevo ingreso que no sean miembros del Sindicato deberán cumplir con su membre

2.03 Cuando la Compañía necesite empleados de nuevo ingreso o adicionales para trabajar, deberá primero notificarle al Sindicato del número de empleados y de las clasificaciones que se necesitan para que así puedan ser entrevistados. Si el Sindicato no puede proporcionarle un solicitante para la vacante requerida por el Empleador, la Compañía tendrá el derecho de contratar de alguna otra fuente.

2.04 La selección por el Sindicato de los solicitantes para referirlos a los puestos deberá hacerse de una manera no discriminatoria y no deberá basarse en, o de ninguna manera afectarse por, el no ser miembro del Sindicato, o por ser miembro del Sindicato, por los

reglamentos de la asociación, estatutos constitucionales, o por otros aspectos u obligaciones de los requisitos de las normas de la membresía del Sindicato.

2.05 La Compañía tendrá el derecho de rechazar a cualquier solicitante referido por el Sindicato. El Empleador, al requerirlo el Sindicato, deberá dar sus razones por haberse rechazado a aceptar dicho solicitante. El Sindicato deberá al referir solicitantes, y la Compañía deberá al contratar cualquier empleado, darles preferencia de empleo a los solicitantes que hayan estado previamente empleados en esta industria en el área local en la cual están solicitando trabajo.

2.06. La Compañía acuerda notificarle al Sindicato, por escrito, utilizando los formularios que debe proporcionar el Sindicato, de los empleados de nuevo ingreso contratados dentro de siete (7) días después de la fecha inicial de su empleo, proporcionándole al Sindicato el nombre del empleado, domicilio, número de seguro social, y la fecha de empleo de cada empleado de nuevo ingreso.

2.07. La Compañía también acuerda, al recibir una notificación por escrito del Sindicato, que cualquier empleado que no esté bien acreditado con el Sindicato de acuerdo con esta Sección, será removido de la nómina de la Compañía dentro de un lapso de siete (7) días de haber recibido dicha notificación.

2.08 Las partes de este Acuerdo colocaran, en los lugares donde se acostumbra a poner anuncios para los empleados y solicitudes de empleo, una copia de esta Sección y cualesquier otras estipulaciones relacionadas a este asunto.

2.09 la Compañía deducirá del primer cheque salarial entregado a cada empleado cubierto por este Acuerdo, y subsecuentemente cada mes, la cuota mensual regular adeudada al Sindicato por cada empleado contratado por la Compañía. La Compañía también deducirá la cuota de iniciación y cualquier otro cobro o valoración por el cual se haya votado y aprobado por el Sindicato (multas no incluidas) a todos los empleados. El Sindicato proporcionara, en o antes del primer día civil de cada mes, una lista de los empleados contratados por la Compañía a los cuales la Compañía debe hacer las deducciones. La Compañía debe hacer tales deducciones de acuerdo con la tal lista proporcionada siempre y cuando los empleados de la lista hayan estado contratados por la Compañía el último día del mes civil anterior, y, además, que el Sindicato le hayasía dentro de treinta y un días después de la fecha de inicio del empleo. asegurado y proporcionado al Empleador la autorización escrita de cada empleado para hacer tales deducciones.

2.10 El Sindicato deberá indemnificar y mantener libre de darlo al Empleador contra cualquier reclamación, demanda, y de alguna otra forma de responsabilidad de cualquier clase, la cual pueda resultar por, o a causa de, alguna acción tomada u emitida por la Compañía con respecto a las tarjetas de autorización para la deducción de cuotas y cobros del Sindicato.

2.11 Se entiende y acuerda que el derecho de despido deberá ser a discreción de la Compañía siempre y cuando la Compañía no despidiera o discrimine de ninguna otra manera al algún empleado para estar afiliado al Sindicato o por alguna actividad cuando tal actividad no interfiera con el trabajo regular del empleado. Si el empleado siente que el/ella ha sido injustamente despedido, el empleado puede por el Sindicato presentar su agravio ante la junta de ajustamiento para que sea considerado y se tome una disposición final.

ARTICULO 3 - HORAS DE TRABAJO

3.01 Ocho (8) horas consecutivas, excluyendo la media hora sin pago para tomar alimentos, deberá constituir un turno regular o día laboral. La Compañía deberá establecer las horas para empezar el turno de los empleados y el pago adicional por turno en adición a la tarifa regular por la clasificación del empleado por todas las horas trabajadas cuando la hora de empezar caiga dentro de la hora de empezar del turno mostrado en la siguiente escala:

<u>TURNO</u>	<u>HORAS DE INICIO</u> <i>Horario regular del turno</i>	<u>PAGO ADICIONAL</u> <i>Por Hora</i>
Primero	5:00 a.m. a 10:00 a.m.	\$.00
Segundo	10:00 a.m. a 2:00 p.m.	\$.05
Tercero	2:00 p.m. a 6:00 p.m.	\$.10
Cuarta	6:00 p.m. a 11:00 p.m.	\$.15
Quinto	11:00 p.m. a 5:00 a.m.	\$.20

Cualquier empleado que empieza a trabajar durante las horas de inicio deberá recibir el pago adicional para todas las horas trabajadas hasta que el empleado deje de trabajar ese día.

3.02 Semana laboral: Cuarenta (40) horas, que consisten en cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas de lunes a viernes o de martes a sábado, deberá constituir una semana laboral regular, excepto como se estipula en la sub-Sección "C" abajo.

3.03 Semanas con días festivos: La Compañía puede requerir que los empleados trabajen en otros días consecutivos durante la semana en la cual caigan días festivos. En tales casos, el empleado recibirá su tarifa regular de pago excepto por el trabajo rendido en sábado, el cual será pagado a razón de tiempo y medio (1½).

3.04 Si un empleado, por sus propias razones (excepto por enfermedad por la cual la Compañía puede pedir un comprobante médico) no haya trabajado su semana laboral programada completa, aunque la Compañía le haya tenido trabajo disponible al empleado, entonces, cuando se le requiera por la Compañía que trabaje en sábado o en su día libre regular, el/ella deberá hacerlo a razón de su salario regular.

3.05 Se establecerá un periodo para tomar alimentos de no menos de treinta (30) minutos y no más de una (1) hora del tiempo propio del empleado aproximadamente a medias de cada turno.

3.06 A todos los empleados que se les hayan dado instrucciones para que se reporten a trabajar y quienes se reporten a trabajar de lunes a domingo se les deberá garantizar cuatro (4) horas de trabajo o de pago por el mismo; sin embargo, si por circunstancias que estén fuera del control del Empleador, tales como descomposturas, falta de electricidad, inundación, etc., no se rendirá trabajo por los empleados, entonces el empleado recibirá únicamente dos (2) horas de pago ordinario por haberse presentado, excepto cuando se cierre por falta de electricidad, la Compañía estará obligado a pagar únicamente por las horas actualmente trabajadas.

3.07. Empleados de servicio (Utility Employees): Únicamente los empleados que pasen todo su tiempo trabajando como empleados de servicio para la Compañía estarán sujetos a lo siguiente:

1. El día laboral de pago regular para los empleados de servicio deberá consistir de ocho (8) horas consecutivas, excepto el periodo para comer, trabajado en cualquier tiempo durante un día de veinte y cuatro (24) horas que serán designadas por el Empleador.

2. La semana laboral regular para los empleados de servicio deberá consistir en cinco (5)

días laborales durante la semana laboral. Sin embargo, la Compañía deberá designar dos (2) días libres regulares, y si al empleado de servicio se le requiere que trabaje en esos días libres, a él/ella se le pagará por tal trabajo en esos días a razón de una y media (1½) veces del salario regular de pago en el sexto (6o) día y a razón de doble del salario regular de pago por trabajar en el séptimo (7o) día.

3. Tiempo extra: El tiempo extra se les pagara a los empleados de servicio a razón de una y media (1½) veces del salario regular de pago por todo el trabajo rendido en exceso de ocho (8) horas en un solo día, cuarenta (40) horas en una semana laboral, y por el trabajo rendido en los días libres programados del empleado. Al empleado de servicio se le pagara doble tiempo por trabajo rendido en el séptimo (7o) día consecutivo.

3.08 La Compañía puede contratar hasta diez por ciento (10%) de la lista de empleados de tiempo completo coma empleados de medio tiempo. La Compañía puede asignar a los empleados de medio tiempo semanas laborales de veinte (20) horas o menos consistiendo de días laborales de no menos de cuatro (4) horas ni más de ocho (8) horas, de lunes a viernes o de martes a sábado. Sin embargo, una vez que un empleado de tiempo parcial ha trabajado a quinientos 500 horas, el/ella será un empleado a tiempo completo del Sindicato. Los empleados de medio tiempo deberán recibir pago prorrateo por los días festivos calculado según las horas trabajadas durante los treinta días civiles precedentes a la semana en la cual cayo el día festivo dividido por 173.

La Compañía deberá presentar vía email y o confirmada entrega a la Oficina Local de sindicato, por el quince (15) día del mes siguiente, con nombre y trabajos de todos los empleados a tiempo parcial que indica su estado coma identificadas anteriormente. Empleados de tiempo parcial no incluidos en la lista se considerará coma empleados a tiempo complete para todos los efectos.

ARTICULO 4 - LAPSOS INTERMITENTES DE TRABAJO

4.01 No habrá lapsos intermitentes de desempleo durante ningún día en particular excepto por descomposturas. En casos de descompostura, a los empleados se les pagara durante el día que ocurra la descompostura a menos que se les den instrucciones para que se vayan y regresen a trabajar a cierta hora y si no se ha reparado la descompostura, se les pagara par el tiempo que se les ordeno regresar a trabajar hasta que empiece el trabajo actual.

4.02 A los empleados que la Compañía les requiera quedar se a trabajar, o que estén listos sin poder utilizar ese tiempo como propio, se le s pagara portal tiempo.

ARTICULO 5 - TIEMPO EXTRA

5.01 Se les pagara tiempo extra a razón de una y medio (1 ½) veces el salario regular de pago a todos los empleados cubiertos por este Acuerdo bajo las siguientes condiciones:

1. Por todo el trabajo rendido en exceso de ocho (8) horas en un solo turno;
2. Por todo el trabajo rendido en exceso de cuarenta (40) horas en una solo semana;
3. Par todo el trabajo rendido en exceso de cinco (5) días consecutivos sin la oportunidad de haberle dado tiempo al empleado para comer;
4. Por todo el trabajo rendido en sábado y por todo el trabajo rendido en su día libre

regular excepto coma se ha anotado en el párrafo "D" del Artículo 3, arriba.

5.02 Se pagará la tarifa de tiempo extra al doble (2) del salario regular a todos los empleados cubiertos por este Acuerdo si rinden trabajo en domingo.

5.03 En caso de que la Compañía quiera que los empleados trabajen tiempo extra, se les dará por lo menos un aviso de cuatro horas por adelantado notificándoles que se les requiere que trabajen tiempo extra. En caso de que la Compañía quiera que los empleados trabajen en un día festivo pagado, al empleado se le notificara antes de que termine su trabajo el día anterior al día festivo. Si el Empleado cumple con el requisito de aviso de este párrafo y el empleado no trabaja, dicho empleado estará sujeto a una acción disciplinaria; sin embargo, si la Compañía no cumple con la estipulación del aviso de este párrafo y el empleado no trabaja, dicho empleado no estará sujeto a una acción disciplinaria.

5.04 Efectivo el 1 de Julio 2012 empleados tendrán un requisito máximo de dos (2) horas de tiempo extra en un turno. Si la causa del sobre tiempo es por la descompostura del equipo, un Acto de Dios, o otra emergencia, las dos (2) horas anteriormente mencionadas no se tomarán en cuenta. Esta provisión no previene más de dos (2) horas de sobre tiempo voluntarias.

ARTICULO 6 - SALARIOS

6.01 A todos los empleados cubiertos por este Acuerdo se les pagara no menos del salario de la tarifa de salarios mostrada en la Escala "A" adjunta a esto y hecha parte de esto.

6.02 Los salarios se calcularán por hora coma base y se pagaran a más tardar al terminar el turno del empleado el viernes de la semana siguiente a la semana en la cual se rindió el trabajo. El período salarial se definirá de sábado a viernes. El pago por cualquiera acción de una hora será redondeado al décimo (10) de hora por razones de compute.

6.03 Ningún empleado deberá sufrir una reducción de salario atreves de la adopción de este Acuerdo.

6.04 Un empleado a quien se le cambie temporalmente de una clasificación de trabajo más alta a una más baja, o viceversa, se le pagara a razón de la clasificación más alta durante el día en el cual se hizo el cambio de una clasificaci6n a otra.

6.05 A los empleados que se les requiera trabajar utilizando equipo nuevo o en técnicas nuevas de procedimiento se les incluirá en la unidad de negociaciones. Un representante del Sindicato y la Compañía se reunirán para establecer una tarifa para tal trabajo.

ARTICULO 7 - APRENDICES

7.01 Un aprendiz es un empleado que tiene menos de noventa (90) días de experiencia en la industria.

7.02 Ningún trabajador especializado será despedido temporalmente (laidoff) para poner a un aprendiz que tome su lugar, ni se pondrá a un principiante para que rinda las obligaciones de un trabajador especializado que ha sido despedido temporalmente.

7.03 El promedio de aprendices no deberá ser mayor a un (1) aprendiz por tres (3) trabajadores especializados empleados en cada planta.

ARTICULO 8 - DIAS FESTIVOS

8.01 Los siguientes días festivos deberán ser reconocidos como días festivos pagados y

pagados a razón de ocho (8) veces de la tarifa regular del empleado (prorrata para los empleados de tiempo parcial) sin tomar en cuenta el día de la semana en que caen: New Year's Day (Año Nuevo), Memorial Day (cuarto lunes de mayo) (día de/ so/dado), Fourth of July (día de la independencia), Labor Day (día del trabajo), Thanksgiving Day (día de dar gracias), Christmas Day (Navidad), Employee's Anniversary Date (fecha de aniversario de/ empleado), Employee's Birthday (cumpleaños de/ empleado). Efectivo el 1 de enero de 2016 y cada primero de enero de ahí en adelante: el Aniversario del empleado y fecha y cumpleaños serán reemplazados con dos (2) días de fiesta flotantes para los empleados que trabajan bajo los términos y condiciones de este CBA en el momento de la ratificación. Los empleados contratados después de la ratificación de este Convenio, pero en o antes del 31 de diciembre se facilitará 2015 un (1) día flotante de vacaciones para el año calendario 2016, de ahí en adelante a esos empleados se les proveerá dos (2) días de fiesta flotantes 1 de enero de cada año. Los empleados contratados después del 31 de diciembre 2015 tendrán Vacaciones flotantes de su año siguiente prorratarán de la siguiente manera: Contratado en o antes del 30 de junio, dos (2) días de fiesta flotante; contratado el 1 de julio o después, un (1) flotante de vacaciones. Para aquellos empleados que hayan cumplido las veinte (20) años de más de servicio, un día adicional flotante pagado de vacaciones será concedido por año. Los empleados deberán solicitar su día de aniversario de empleo ganado y Fecha de cumpleaños y/o días flotantes, en el momento de la selección de vacaciones. A partir de entonces, los empleados pedirán no menos de veintiuno (21) días calendario per adelantado de los días deseados a utilizar. Dichas solicitudes se realizarán per escrito a través del formulario proporcionado per la Compañía. La Compañía proporcionara una respuesta por escrito dentro de los catorce días (14) días calendarios de haber recibido la solicitud mencionada. **NO HABRA TRANSFERENCIA DE VACACIONES FLOTANTES.** En los casos en que los empleados han seguido el proceso antes mencionado y esas solicitudes han sido negadas en dos (2) ocasiones distintas durante los primeros nueve (9) meses del año calendario y además se les negó otros, tal empleado (s) se les pagara de su día Flotante de vacaciones(s) en el 31 de diciembre de ese año.

8.02 Los días festivos pagados deberán ser pagados siempre y cuando el empleado califique a las siguientes condiciones;

- A. El empleado ha sido miembro del sindicato y trabajo el primer día del mes civil en el cual cayo el día festivo.
- B. El empleado debe haber estado en la nómina de la Compañía por el período de treinta (30) días inmediatamente precedente al día festivo. Esta sub-sección no deberá aplicar a los empleados que se estén trasladando dentro de la unidad sindical.
- C. El empleado debe haber trabajado, si así se lo requirió el Empleador, todas las horas de trabajo programadas normalmente del día precedente al día festivo y el siguiente día de trabajo regularmente programado después del día festivo al igual que todas las horas de trabajo programadas para la semana en la cual cae el día festivo, si la Compañía requiere que trabaje, a menos que el empleado este fuera por una enfermedad verídica por la cual la Compañía puede pedirle un comprobante médico.

8.03 No se trabajará en año nuevo, día de dar gracias ni en navidad. Los empleados pueden trabajar en el día del trabajo (Labor Day) de una manera voluntaria si se les requiere por el Empleador, en tal caso se le pagara a razón de doble su tarifa regular por todas las horas trabajadas además del pago por el día festivo si son elegibles para ello de acuerdo con el 8-B de arriba.

8.04 Si hay trabajo programado para Memorial Day (día del soldado), o para el cuatro de julio (día de la independencia), y se le ha ordenado al empleado que se reporte en estos días y falla

(excepto por enfermedad, por la cual la Compañía puede pedir una verificación médica) o se rehúsa a reportarse a trabajar en esos días, no será requerido de la Compañía de pagarle al empleado por esos días festivos cuando no se haya rendido ningún trabajo. Sin embargo, si el viernes anterior al día festivo, el lunes después de los días festivos (sin incluir el lunes siguiente a un lunes festivo), o durante la semana del día festivo, un empleado falta por una enfermedad verídica o alguna otra razón aprobada por el Empleador, entonces a dicho empleado se le pagara por el día festivo.

8.05 Cuando un empleado califique para recibir días festivos pagados como se declara arriba, y cuando se rinda trabajo en estos días festivos, al empleado se le pagara a razón de tiempo y medio (1½) de su tarifa regular por tales horas trabajadas más pago por ocho (8) horas por el día festivo como se estipula arriba, y al empleado se le pagara a razón de su tarifa regular por todo el trabajo rendido en exceso de ocho (8) horas en estos días festivos.

8.06 Si el empleado no califica para recibir pago por los días festivos enunciados arriba, y si se le requiere al empleado que trabaje en cualesquiera de estos días festivos, a él/ella se le pagara a razón de dos (2) veces su tarifa regular de pago por el tiempo que el empleado trabajo.

8.07 Esta acordado que, en casos de emergencia o catástrofes naturales, las tarifas mencionadas en las subsecciones "E" y "F" de arriba serán reducidas a la mitad (1/2) de la tarifa de pago regular. De la manera que la palabra "emergencia" se utiliza en esta subsección deber entenderse como un evento o situación que este fuera del control de la Compañía y el cual afecte a todo el departamento o planta (no únicamente una parte del equipo).

8.08 Cuando alguno de los días festivos mencionados arriba caiga en domingo, el siguiente lunes será observado como día festivo.

ARTICULO 9 - VACACIONES

9.01 Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo, quienes hayan estado empleados por la Compañía por un (1) año o más tendrán derecho a vacación pagada siempre y cuando:

- A. Los empleados hayan trabajado no menos de mil quinientas (1500) horas durante el primer año de empleo. (Los días festivos pagados y el tiempo de vacación contarán como tiempo trabajado para poder calificar a lo antedicho). Un año de empleo consistirá de doce (12) meses empezando desde el día que inicio el empleo o que ingreso de nuevo después de un lapso en el empleo.
- B. Aquellos empleados que hayan trabajado un (1) año o más pero menos de tres (3) años, el tiempo de vacación deberá ser igual a 40 horas de pago (una semana) por el tiempo trabajado durante el año anterior de empleo.
- C. Aquellos empleados que hayan trabajado tres (3) años o más pero menos de ocho (8) años, el tiempo de vacación deberá ser igual a 80 horas de pago (dos semanas) por el tiempo trabajado durante el año anterior de empleo.
- D. Aquellos empleados que hayan trabajado ocho (8) años o más pero menos de doce (12) años, el tiempo de vacación deberá ser igual a 120 horas de pago (tres semanas) por el tiempo trabajado durante el año anterior de empleo.
- E. Aquellos empleados que hayan trabajado doce (12) años o más, el tiempo de vacación deberá ser igual a 160 horas de pago (cuatro semanas) por el tiempo trabajado durante el año anterior de empleo.
- F. La tarifa de pago deberá ser la tarifa regular del empleado al tiempo que tome su vacación o, si el empleado ha sido trasladado de un puesto a otro llevando diferentes tarifas de pago durante el periodo de noventa (90) días recientemente precedentes a la fecha que va a tomar su vacación, la tarifa de pago deberá ser la tarifa regular de pago

del empleado durante el dicho periodo de noventa (90) días.

9.02 No se dará pago en lugar de vacaciones. La Compañía colocara el itinerario de vacaciones en o antes del primero de noviembre para todos los empleados, otorgándose las a los empleados con la mayor antigüedad según el departamento. Los Empleados deberán indicar su preferencia para tomar vacaciones a más tardar el 31 de diciembre o perderán su preferencia por antigüedad para tales pedidos de vacaciones. Cualquier cambio al itinerario publicado de vacaciones debe hacerse con el consentimiento del Empleador. Se le dará a La Unión el horario de vacaciones final no más tarde del 15 de enero.

9.03 Los Empleados que han sido despedidos por cualquier razón excepto por buena causa tendrán derecho a ser pagado por su balance no usado de beneficios de vacaciones.

9.04 Par razones de este Acuerdo, "buena causa" como se ha utilizado en esta Sección significa la falta a rechazo de llevar a cabo instrucciones apropiadas, embriaga miento, robe, conducta maliciosa, a por actos similares.

9.05 Si el requisito por el empleado no se hace con menos de veinte y cuatro (24) horas antes de tomar su vacación al empleado se le otorgará su pago de vacación antes de irse de vacaciones.

9.06 Si la Compañía le ordena o acuerda que un empleado tome su vacación de tal forma que uno de los días festivos pagados, estipulados en este, caiga durante el periodo de vacación, entonces la Compañía deberá pagarle al empleado la cantidad por el día festivo además de lo permitido por sus vacaciones. Sin embargo, Si el empleado demanda su vacación al tiempo que uno de los días festivos pagados, estipulados en este, caiga durante su periodo de su vacación, entonces el empleado no tendrá derecho a que se le pague el día festivo como tal.

ARTICULO 10 - REPRESENTACION DEL SINDICATO

10.01 Al Presidente y/o representante de negocios y a cualquier oficial debidamente autorizado del Sindicato se les permitirá visitar la planta de la Compañía cuando sea durante las horas de trabajo; sin embargo, debe notificarle a la oficina de su intención de entrar a la planta y podrá tener acceso a las tarjetas de control de entrada y a los cheques salariales del trabajo rendido por cualquier miembro del Sindicato. Tales visitas no deberán interferir con la producción.

10.02 Queda acordado que el Sindicato puede seleccionar sin exceder tres (3) empleados de la planta para que sean representantes debidamente acreditados del Sindicato, que han de conocerse como Delegadas Sindicales.

10.03 Al Empleador deben dársele listas por escrito de los nombres de dichos Delegados. A los delegados no se les deberá discriminar por actividades en o por ser representantes del Sindicato.

10.04 La Compañía se encargará que todos los miembros de la unión recientemente contratados de asistir a una orientación sobre la Unión en tiempo de la compañía en la compañía, para no más de veinte (20) minutos, a las dos (2) semanas de la fecha de ingreso de cada nuevo empleado. Tales orientaciones se programarán en consulta con el representante sindical y delegado sindical.

ARTICULO 11- NO HUELGA/NI CIERRE PATRONAL

11.01 El Sindicato no convocara ninguna huelga a sus miembros en solidaridad con otras organizaciones de sindicatos laborales sancionadas por la mesa ejecutiva de este Sindicato

(Executive Board of this Union, Joint Council of Teamsters No. 38, 6 Western States Regional Joint Board, Local #75), y que sus miembros lealmente desempeñarán sus obligaciones hacia la Compañía que los ha contratados bajo este Acuerdo lo mejor que puedan durante la vida del Acuerdo.

11.02 La Compañía acuerda que no habrá cierres patronales durante el término de este Acuerdo. Cese de operaciones, despidos temporales (layoffs), reducciones contraídas por condiciones económicas, requisitos operacionales, desastres, reglamentos gubernamentales u orden, u otras condiciones que estén más allá del control de la Compañía no serán considerados como cierre patronal o como una infracción a este Acuerdo.

ARTICULO 12 - ANTIGÜEDAD

12.01 Antigüedad es el lapso de servicio de un empleado desde la más reciente fecha de contratación del Empleador. Los empleados no obtendrán antigüedad hasta que hayan cumplido noventa (90) días de empleo. Al completar noventa (90) días de empleo, la fecha de antigüedad del empleado será la fecha inicial de contratación. La Compañía y el Sindicato reconocen que la antigüedad deberá aplicarse como se ha indicado en la Sección B. Un empleado no deberá tener acceso al procedimiento de agravio como se declara en este acuerdo hasta que haya obtenido antigüedad.

12.02 En case de despidos temporales por falta de trabajo, para reingresar empleados despedidos temporalmente, y para llenar vacantes permanentes, los siguientes factores deben ser considerados:

- A. La capacidad para rendir el trabajo;
- B. Condición física;
- C. Lapso de servicio.

Si, entre dos empleados, los factores uno y dos de arriba son iguales, entonces el factor número tres deberá gobernar. Señoría será el factor dominante en la decisión de preferencia de vacaciones y la selección de días festivos flotantes ofrecidos en orden de antigüedad, sin embargo, no habrá "bumping" empleados subalternos cuando las vacaciones o días de fiesta flotantes han sido compensados en el proceso antes mencionado, así como, las horas extraordinarias dentro de un turno y un departamento, cual turno ellos trabajan dentro del departamento, excepto en case de periodos de entrenamiento u otras situaciones temporales.

12.03 Todas las vacantes permanentes, trabajos disponibles, o promociones, excepto posiciones de lead serán colocadas en un lugar accesible a todos los empleados. Los anuncios permanecerán colocados por lo menos tres (3) días laborales.

12.04 La Compañía no podrá emplear a nuevos trabajadores de tiempo completo o parcial si hay trabajadores de tiempo completo descansados. Aunque si se le ofrece trabajo de tiempo parcial a las descansados de tiempo completo y lo niega la Compañía podrá emplear a trabajadores de tiempo parcial.

12.05 La antigüedad deberá ser terminada par cualquiera de las siguientes:

- A. Renuncia;
- B. Despido por causa justa;
- C. Desempleo por razones de enfermedad no relacionada a la industria por más de seis (6) meses;

- D. Un empleado que se ausenta a causa de un accidente industrial o enfermedad deberá mantener su antigüedad anterior y ser elegible para ser recontratado de acuerdo con las leyes estatales y federales;
- E. La falta de reportarse disponible después de haber sido despedido temporalmente dentro de dos días después de haber recibido la notificación por correo certificado al último domicilio del empleado.
- F. Despido temporal por más de seis (6) meses para empleados con cinco años o menos con la Union o empleado despido temporal en exceso de doce (12) meses para empleados con más de doce (12) meses como miembro de la Union.
- G. No se presenta a trabajar por tres (3) días consecutivos sin avisarle al Empleador, a menos que el empleado no haya podido notificarle al Empleador a causa de estar incapacitado por una emergencia médica.
- H. Se le notificara por escrito a la Union del descanso de empleados. La notificación incluida el nombre, fecha de señoría del empleado descansado.

12.06 La antigüedad será el factor definitivo si más de un empleado pide la misma semana de vacación disponible.

ARTICULO 13 - PERMISO POR ENFERMEDAD

13.01 Ningún empleado que tenga más de treinta (30) días de empleo perderá su antigüedad por haber estado ausente por razones de enfermedad si dicha ausencia no excede 180 días civiles y si dicho empleado regresa a trabajar dentro de siete (7) días civiles después de haber sido dado de alta por un médico. La Compañía deberá reintegrar al empleado a su trabajo entro de siete (7) días civiles después de haber sido notificado par el empleado que a dicho empleado se le ha dado de alta par un doctor.

ARTICULO 14 - PAGO POR ENFERMEDAD

14.01 Los empleados que tengan más de un (1) ano de empleo continúe con la Compañía ganaran pago por enfermedad a razón de medio (1/2) día de pago por mes siempre y cuando el empleado no tenga ausencias sin excusa durante el mes y con tal de que la Compañía le notifique al Sindicato de todas las ausencias sin excusa inmediatamente después de que ocurran. Los empleados tendrán elegibilidad para recibir pago por enfermedad siempre y cuando se les haya declarado elegibles para recibir los beneficios UCO (después de siete días de enfermedad) 6 en el primer día de hospitalización.

<u>TIPO DE DISCAPACIDAD</u>	<u>INICIO DEL PAGO POR ENFERMEDAD</u>
Discapacidad no relacionada con el trabajo:	Segundo (2°) día laboral fuera.
Discapacidad relacionada con el trabajo:	Segundo (2°) día laboral fuera.
Hospitalización inmediata 6	
Cirugía de paciente externo-necesaria:	Primer (1er) día laboral fuera.

14.02 Los días de enfermedad se pueden acumular ano tras ano hasta llegar a un máximo de veinte (20) días.

14.03 Sujeto al siguiente párrafo, pago complete deberá significar cinco (5) días de ocho (8) horas de pago a razón de la tarifa regular por hora del Empleado por aquellos días en los cuales el Empleado hubiese trabajado si la discapacidad no hubiese ocurrido. El lapso de

espera incluido en este estipula que antes de que empiece el pago por enfermedad se aplicara cada vez que ocurra una discapacidad en caso de que el beneficio por enfermedad no se haya utilizado completamente en discapacidades previas.

14.04 El pago por enfermedad deberá integrarse al beneficio de indemnización por accidentes del trabajo (Unemployment Compensation Disability) ya los beneficios temporales del seguro social obrero (Worker's Compensation) para que la suma diaria por enfermedad conforme al presente y los beneficios diarios por discapacidad del estado anteriormente mencionados, excluyendo las prestaciones diarias hospitalarias las cuales pueden pagársele al Empleado, no deberán exceder el cien (100%) por ciento del salario regular diario del Empleado. Si el pago por enfermedad del Empleado, conforme al presente, cuando se combine con los beneficios diarios por discapacidad del estado recibidos por el empleado excede el cien (100%) por ciento de su tarifa diaria regular, por un (1) día, entonces, por consiguiente, el pago de ese día en particular será reducido. Cualquier parte del pago por enfermedad que le pertenezca al empleado y que no lo haya recibido por razones de tal reducción deberá ser retenida en su cuenta de pago por enfermedad como parte de su crédito de tiempo acumulado pagado por enfermedad.

14.05 Si la Compañía lo desea, puede pedir un comprobante razonable de discapacidad. La falsificación de documentos de enfermedad o por abuse comprobado del privilegio de pedir permiso por enfermedad puede ser razón para ser despedido o de recibir una acción disciplinaria.

14.06 La Compañía acuerda proporcionarles a los empleados que utilizan el permiso por enfermedad pagado un estado actual de sus créditos de enfermedad. En ningún tiempo se dará pago por el tiempo de enfermedad acumulado y no utilizado.

14.07 Los créditos de enfermedad se seguirán acumulando durante los periodos de enfermedad, lesión, despido temporal o excedencia. Sin embargo, después de sesenta (60) días laborales consecutivos de ausencia, o dos los créditos cesaran y el permiso por enfermedad acumulado del empleado será prorrateado durante tales periodos de ausencia.

14.08 Los empleados con un banco lleno de créditos por enfermedad acumulados de veinte (20) días deberán ser elegibles a recibir su pago desde el primer día de enfermedad.

ARTICULO 15 - PAGO INCENTIVO V/O NORMAS

15.01 Cualquier incentivo, tarifa por pieza, niveles mínimos, o cualquier plan de bonificación actualmente vigente deberá continuar vigente sin cambio alguno excepto por acuerdo mutuo y por escrito entre La Compañía y el Sindicato.

15.02 En caso de que la Compañía desee instalar un incentivo de salario, tarifa por pieza, o cualquier otro sistema de bonificación, tal método de pago deberá garantizarle a cada trabajador un salario por hora no menor a los mostrados en la Escala de Salaries adjunta al presente, y tal plan de pago o niveles mínimos deberán ser instalados únicamente después de que se haya acordado entre la Compañía y el Sindicato.

ARTICULO 16 - DISCRIMINACIÓN

16.01 Las partes de este Acuerdo acuerdan que no habrá discriminación en contra de ningún

empleado o solicitante de empleo por razón de raza, color, religión, sexo, edad, u origen nacional, por ser veterano de la era de Vietnam, discapacidad o cualquier otra clase protegida por las leyes o reglamentos estatales o federales. Esta obligación de no discriminar incluye, pero no está limitada a: contratación, colocación, ascenso, traslado, o degradación; reclutamiento, publicidad o solicitud de empleo; entrenamiento durante el empleo; tarifas de pago o cualquier otra forma de compensación; selección para entrenamiento, y despedida temporal o terminación.

16.02 La Compañía y el Sindicato reconocen su obligación de negociar sobre la adaptación de salarios, horas y condiciones de trabajo propuestas para mantener que no haya discriminación en el empleo cuando tales sean inconsistentes con los términos y condiciones declaradas en este acuerdo colectivo de negociaciones.

ARTICULO 17 - OBRAS DE CARIDAD

17.01 El Sindicato deberá y por este acordar conducir y manejar cualquier campaña de caridad entre su membresía cuando lo considere necesario, pero de ninguna manera deberá conducir la Compañía ninguna campaña de caridad entre los empleados sin la aprobación del Sindicato.

ARTICULO 18 - UNIFORMES

18.01 Si la Compañía requiere que un empleado se vista de uniforme o algún tipo de ropa específico, entonces la Compañía deberá proporcionar tal ropa y lavar o limpiarla sin costo alguno para el empleado.

ARTICULO 19 - REGLAMENTOS DE TRABAJO

19.01 Las normas y reglamentos para el funcionamiento del negocio serán tal como la Compañía lo considere necesario y apropiado, los cuales no deberán interferir con los términos de este Acuerdo, deberán ser observadas por todos los empleados. Tales normas y reglamentos deberán ser colocados por la Compañía en la tabla de anuncios ubicado en un lugar visible para que todos los empleados se familiaricen con tales reglamentos o por escrito y firmados por los empleados. Cualquier cambio será puesto sobre la tabla de anuncios por un periodo no menos de quince (15) días antes del cambio, excepto en los casos de asunto sensibles de seguridad. La Unión se contactará lo más pronto posible. El aviso a la unión no pondrá restricciones sobre la implementación de cualquier asunto sensible de seguridad.

ARTICULO 20 - TABLON DE ANUNCIOS

20.01 Queda acordado que los tabloncillos de anuncios adecuados serán instalados por la Compañía cerca de los marcadores de tiempo de entrada en cualquier otro lugar apropiado. Estos tabloncillos de anuncios también serán utilizados por el Sindicato para colocar avisos y para cualesquier otros asuntos oficiales del Sindicato.

ARTICULO 21- CONTROL DE TIEMPO

21.01 Las tarjetas de control de entrada deberán ser mantenidas por la Compañía para todos los empleados para registrar el tiempo trabajado. Estos registros deben mostrar el tiempo que inicia y termina el empleo cada día al igual que los periodos para tomar los alimentos, las horas trabajadas diariamente, y el total de horas trabajadas durante el periodo salarial.

21.02 Los controladores de entrada con las tarjetas adecuadas o cualquier otro tipo de equipo para registrar el tiempo deberá ser proporcionado por el Empleador. Donde haya controladores instalados y se deban perforar las tarjetas, deben ser perforadas por cada empleado personalmente de acuerdo a las instrucciones del Empleador.

21.03 Donde este un plan incentivo en funcionamiento, la Compañía deberá proporcionarle al empleado un registro de su productividad del día si el plan se basa en la productividad diaria, o cada semana si se basa en la productividad semanal. Este registro puede proporcionársele al empleado ya sea colocándose en el tablón de anuncios a con informes personales.

21.04 Todos los registros deberán contener las horas de empleo, la hora de entrada y salida, y el registro de productividad donde exista un plan incentive de compensación vigente, deberá hacerse disponible para el representante acreditado del Sindicato durante las horas normales del negocio cuando sea requerido por el Sindicato.

21.05 La Compañía deberá proporcionarle o tenerle disponible al representante del Sindicato un lugar adecuada para que pueda inspeccionar tales registros, y tales registros no deberán ser removidos del establecimiento de negocios del Empleador.

ARTICULO 22 - SEGURO MEDICO Y PLAN DE BENEFICIOS

22.01 La Compañía deberá aportar al Amalgamated National Health Fund fideicomiso la cantidad designada por los fiduciarios mensualmente por cada empleado elegible con el propósito de proveer seguro médico para los empleados elegibles. Los aumentos a las aportaciones de la Compañía para mantener los beneficios deberán estar limitados de acuerdo al Artículo 26, "Mantenimiento de Beneficios".

22.02 Un empleado elegible es aquel que está en la nómina de la Compañía durante el primer día de cada mes civil siempre y cuando, sin embargo, que cuando haya empleados de nuevo ingreso que no son miembros del sindicato, el primer pago que se dará deberá ser en el primer día del primer mes civil siguiente a los primeros treinta (30) días civiles de empleo.

22.03 Todas las primas que lleguen a su vencimiento deberán ser pagadas a más tardar el día diez (10) de cada mes civil.

22.04 La Compañía deberá estar sujeto a las estipulaciones del actualmente existente fideicomiso del seguro y de las acciones de los fiduciarios al revisar y/o rectificar las estipulaciones de tal fideicomiso sobre todos los puntos con la excepción de las tarifas de aportación las cuales han sido cubiertas arriba.

22.05 La Compañía acuerda que si se vuelve necesario, según la discreción de las fiduciarias, que por cualquier razón tengan que tomar pasos legales para cobrar la contribución a la que se ha hecho referencia arriba durante el término de este Acuerdo, los fiduciarios pueden cobrarle al Empleador, utilizando cualquier procedimiento legal, aparte de las cantidades vencidas conforme al presente, todo el costo involucrado si se lleva tal acto, y una cantidad razonable para los honorarios del abogado el cual se fijara por el tribunal apropiado.

ARTICULO 23 - PLAN DEL BENEFICIO DE RECETAS MEDICAS

23.01 La Compañía deberá contribuir mensualmente la suma designada por los fiduciarios por cada empleado elegible al fideicomiso de salud y bienestar de Amalgamated National Health Fund para proveer beneficios de receta médica a los empleados elegibles y sus dependientes.

Los aumentos a las contribuciones del Empleador deberán estar limitados conforme al Artículo 26, "Mantenimiento de Beneficios." Los requisitos de elegibilidad y computo de tales pagos deberán hacerse de la misma manera que el plan de seguro y medico actual como se estipula en el Artículo 22.02, 22.03, 22.04, y el 22.05.

ARTICULO 24 - CUIDADO DE LA VISTA

24.01 La Compañía deberá contribuir mensualmente la suma designada por los fiduciarios por cada empleado elegible al fideicomiso de salud y bienestar de Amalgamated National Health Fund para proveer beneficios de la vista a los empleados elegibles y sus dependientes. Los aumentos a las contribuciones del Empleador deberán estar limitados conforme al Artículo 26, "Mantenimiento de Beneficios." Los requisitos de elegibilidad y computo de tales pagos deberán hacerse de la misma manera que el plan de seguro y medico actual como se estipula en el Artículo 22.02, 22.03, 22.04, y el 22.05.

ARTICULO 25 - SEGURO DENTAL

25.01 En caso de que el empleado(s) determinar pagar plan dental de la Unión, siempre que la documentación apropiada, la Compañía deducirá de los salarios del empleado(s) la cantidad necesaria para proporcionar dicha atención. La Compañía remitirá dichas deducciones al Amalgamated National Health Fund el fondo I de salud a más tardar el décimo (10) día de cada mes de calendario.

25.02 La Unión deberá indemnizar y eximir al empleador contra todos los reclamos, demandas, juegos u otras formas de responsabilidad de cualquier tipo que surjan de, o por acción realizada u omitido por la empresa confiando en tarjetas de autorización para la deducción de las cuotas sindicales y cuotas.

ARTICULO 26 - MANTENIMIENTO DE BENEFICIOS

26.01 La porción obrera/patronal de las primas totales serán como sigue:
Empleados elegibles contribuirán veinticinco por ciento (25%)

Todos los empleados serán inscritos en el Plan 1250 anteriormente denominado, ahora conocido como Food Service Plan. Los requisitos de elegibilidad y el cálculo de tales pagos serán como lo estipulan en el artículo 22.02, 22.03, 22.04, and 22.05.

La porción de los empleados de Health and Welfare serán deducidos de su salario semanalmente.

Costos de las primas totales en exceso a lo siguiente será pagado por los empleados:

- 1 de abril 2021 - \$ 892.00
- 1 de abril 2022 - \$ 937.00
- 1 de abril 2023 - \$984.00

26.02 Impuestos Cadillac: Las partes acuerdan que la Compañía no estará obligada, en el 2018 o más allá, para pagar cualquier impuesto al consume bajo el Código de Rentas internas Sección 40801 asociado con los términos de la cobertura proporcionada a empleados de la unidad de negociación colectiva en virtud de este acuerdo. Si llegaran a imponerse cualquier

impuesto al consume, las partes se reunirán antes de dicho impuesto este programado para ser impuesto para revisar las opciones que no implicaran tales penas de impuesto al consume? En ausencia de que las partes no pudieran llegar a un acuerdo a tal opción, la Compañía podrá, a su sola discreción, tomar las medidas necesarias para evitar el impuesto, multa, recargo o otros costos bajo la Protección al Paciente y Cuidado de Salud Asequible o otra ley aplicable, incluyendo, pero no limitada a:

- a. Deducir el monto de dicho impuesto al consume de "ingreso mensual de los empleados; o
- b. O ofrecer a los empleados que están sujetos a tal acuerdo la oportunidad de inscribirse en un plan de beneficios de la compañía que no incurrirá impuestos o sanciones de conformidad con el Código de Rentas Internas Sección 40801 e inmediatamente cesar cualquier y todas las contribuciones de la compañía al plan identificado en este CBA.

ARTICULO 27 - COBERTURA MEDICA/DENTAL CONYUGE/DEPENDIENTE OPCIONAL

27.01 La Compañía acuerda administrar una deducción a la nómina periódica y automática para facilitarles a los empleados elegibles a los beneficios del Amalgamated National Health Fund se puedan registrar y participar en un solo plan patrocinado por el Sindicato por el cual el empleado puede voluntariamente obtener beneficios similares para el cónyuge y dependiente del empleado participante. Como identificado en Artículo 26. La Compañía remitirá las deducciones de la nómina por la cantidad y coma está indicado por las autorizaciones voluntarias y por escrito proporcionadas por cada empleado. La Compañía expresamente rechaza toda la responsabilidad financiera y fiduciaria por la administración del plan o planes en los cuales se registren los empleados.

ARTICULO 28 - PLAN DE JUBILACIÓN

28.01 Efectivo 01 de junio de 2017, la empresa se compromete a contribuir al nacional retiro fondo (NRF) \$109.48 por mes por empleado elegible. Las normas que rigen la elegibilidad serán según la normativa de fondo nacional de jubilación. La empresa acepta que este acuerdo de negociación colectiva está cubierto par el acuerdo nacional de recuperación y continuara aumentando sus contribuciones de conformidad con dicho acuerdo.

Fecha	Pago por cada Empleado
6/1/2021	\$130.85
6/1/2022	\$136.82
6/1/2023	\$143.06

28.02 la Compañía se regirá por las disposiciones del Fondo Nacional de jubilación actualmente existentes y la acción de los administradores en revisar o enmendar las disposiciones de tal confianza en todas las materias con excepción de las tasas de contribución, cuales se hablan en lo anterior.

28.03 La compañía acepta que si es necesario a discreción de los administradores a tomar

las medidas legales para cobrar la contribución a que se refiere el anterior durante la vigencia de este acuerdo por cualquier motivo, el Patronato puede obtener de la empresa en cualesquiera procesos judiciales, además de todos los importes adeudados conforme al presente, todos los costos involucrados en tales actos y una cantidad razonable para honorarios de abogado que fijara el tribunal competente.

ARTICULO 29- PROCEDIMIENTO DE AGRAVIO

29.01 Se acuerda por las partes que todas las quejas y controversias derivadas de los términos de este acuerdo serán resueltas con arreglo a los procedimientos descritos como sigue en este artículo. Cualquier queja o disputa entre la compañía y la Unión o un empleado o empleados, que se presenta bajo, por o en conexión con o relativas a la aplicación o interpretación de un artículo específico o párrafos de este contrato se toma de acuerdo con los siguientes pasos:

Paso 1 :El empleado perjudicado (y, a petición del empleado, su delegado de unión) deberá discutir el asunto por vía oral con el supervisor inmediato del empleado dentro de catorce 14 días desde el momento en que ocurrió la acción ser afligida, o dentro de catorce 14 días de calendario desde la fecha de la queja debe razonablemente se han sabido para el empleado agraviado, y si la queja no sea eliminada satisfactoriamente de entonces;

Paso 2: Dentro de catorce 14 días después de la reunión de paso 1, la queja será por escrito y después de eso toma entre el representante debidamente autorizado designado por la Unión y el Gerente General de mercado centro que deberá responder la queja por escrito. Si la queja no es satisfactoriamente eliminada, o si la empresa no da una respuesta por escrito a la queja dentro de catorce 14 días de la reunión del paso 2 en el tema, entonces la Unión puede apelar la queja al paso 3 en catorce 14 días después de la reunión del paso 2.

29.02 Quejas al paso 3 y por escrito deberán incluir toda la información siguiente:

- A. Una declaración de los agravios y hechos en que se basa.
- B. El remedio o la corrección solicitada.
- C. Los artículos y párrafos del acuerdo pretendidos han sido violados.
- D. Las firmas de los empleados agraviados y la firma de la persona designada por la Unión que presenta la queja.
- E. El Director de la Unión y Director de relaciones laborales de la Compañía revisarán la queja y tratarán de resolver la queja dentro de catorce 14 días de calendario.

29.03 Opción de mediación: Si una queja no se resuelve cuando hayan terminado los procedimientos en el paso 3, las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter el asunto a la mediación de FMCS no vinculante. Las audiencias de mediación se efectuarán dentro de 30 días de mutuo acuerdo para utilizar la opción de mediación. La audiencia de mediación será asistida por al menos un 1 representante de la empresa y por lo menos un 1 representante de la Unión más el Comisario FMCS que actúan como Presidente y mediar en el conflicto en un intento de tener las partes llegar a un acuerdo.

En caso de que una queja que ha sido mediada posteriormente va a arbitraje, ninguna persona

que sirve como mediador entre las partes puede servir como un árbitro. Nada dicho o hecho por el mediador puede referir en el arbitraje. Nada dicho o hecho por cualquiera de las partes por primera vez en la audiencia de mediación puede utilizarse contra ellos en el arbitraje

29.04 Arbitraje: en caso de que el fracaso de las partes a un acuerdo sobre cómo debe ajustarse la queja o disputa, y se ha solicitado el arbitraje, las partes deberán solicitar el servicio de conciliación y Mediación Federal para proporcionar un panel de siete (7) árbitros que son miembros de la Academia Nacional de árbitros de la cual las partes pueden seleccionar el árbitro golpeando alternativamente un nombre. Un tirón de una moneda determinará la primera huelga. Será designado como árbitro el árbitro después de haber sido pulsados 6 seis nombres. En la fabricación de la concesión, el árbitro considerará y decidirá solo los problemas y no tendrá autoridad para añadir a, restar, modificar o de cualquier manera alterar este acuerdo o cualquier enmienda al mismo. La decisión del árbitro así hecho será final y vinculante para todas las partes interesadas.

Los gastos y los honorarios del árbitro y el lugar convenido en la audiencia deberán ser compartidos igualmente por las partes. Los gastos y honorarios de cada partido para sus testigos y la presentación correrán por cada parte individualmente. Si cualquiera de las partes desea un taquígrafo, asumirá el costo total, a menos que la contraparte se comprometa a participar en el uso de servicios de la taquígrafa.

29.05 Todos los límites de tiempo previstos en el presente documento pueden prorrogarse de común acuerdo por escrito.

ARTICULO 30 - AVISO DE ADVERTENCIA

30.01 Ningún empleado será despedido por la producción baja sin recibir disciplina. Disciplina progresiva será de: 1) Advertencia Verbal; 2) 1er escrito de advertencia; 3) 2do escrito de advertencia; que pueden inducir una suspensión no remunerada y 4) terminación. Acción disciplinaria progresiva se mantendrá por separado en dos categorías como sigue: 1) producción / desempeño en el trabajo; y 2) asistencia, a menos que la cuestión de la asistencia es excesiva tales como, pero no limitado por No llamar / No llegar etcétera. En caso de que un empleado es suspendido pendiente investigación la empresa manejará dicha suspensión pendiente de investigación en tiempo y forma, pero no debe para exceder 14 días, a menos que el empleado se introduce en un "estado pagado" después de la decimocuarta (14) días. Cuando se da un aviso de advertencia, y no hay delegado sindical en la planta, el Delegado estará presente cuando se notifica al empleado. Una copia de dichos avisos se remitirá a la Unión, en siete (14) catorce por correo electrónico, correo certificado o correo que llega en un día, o se considera nulo y inválido. Despidos que hayan resultado por malconducta grave no serán considerados nulificados o cancelados si el cronograma de catorce (14) días no es cumplido.

ARTICULO 31 - SUCESORES

31.01 Este Acuerdo deberá ser obligatorio para ambas partes, sus sucesores y cesionarios. La Compañía le notificará de la existencia de este Acuerdo a cualquier comprador, al recipiente de la transferencia, arrendatario o cesionario sobre el funcionamiento cubierto por este Acuerdo o cualquier parte de eso. Tal notificación deberá hacerse por escrito dándole una copia al Sindicato a más tardar en la fecha cuando entra en vigor la venta, traslado, arrendamiento o cesión.

ARTICULO 32 - CLAUSULA DE SALVAGUARDIA

32.01 En caso de que alguna de las secciones, clausula o estipulación de este Acuerdo sea declarado ilícito por un fallo final de un tribunal con una jurisdicción competente, la invalidez de tal sección, clausula o estipulación no deberá invalidar el resto de tal sección, y tales partes restantes deberán permanecer en vigor durante el término del Acuerdo.

ARTICULO 33 - PERIODO DE DESCANSO

33.01 A cada empleado se le otorgara un descanso pagado de diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas de empleo. El periodo de descanso, hasta donde sea práctica, deberá ser a medias de cada periodo de trabajo. Si el empleado completa su día de trabajo entre la cuarta y sexta hora, el/ella no tendrá derecho a un segundo periodo de descanso por ese día. Cuando un empleado haya completado su trabajo en exceso de seis (6) horas, el/ella se habrá ganado y se le dará su segundo periodo de descanso de diez (10) minutos pagados por ese día. Al empleado no se le requerirá que trabaje en exceso de tres (3) horas continuas sin antes tomar un periodo de descanso de diez (10) minutos.

ARTICULO 34 - PRIVILEGIOS DE LA GERENCIA

34.01 La Compañía deberá tener el derecho de ejecutar las funciones usuales, obligaciones y responsabilidades de la gerencia sin ninguna interferencia u obstrucción por parte del Sindicato, excepto cuando expresamente estén limitadas por los términos de este Acuerdo. Sin limitar la generalidad de lo antedicho, la autoridad para crear y terminar puestos, de asignar trabajo, de contratar empleados, de dirigir, ajustar, aumentar o disminuir el personal, de remover empleados, y el de mantener disciplina descansara en la gerencia.

ARTICULO 35 - PRODUCTIVIDAD

35.01 El Sindicato reconoce que un nivel alto de empleo continua a un salario razonable puede continuar únicamente mientras se mantenga un nivel alto de productividad dentro del negocio del Empleador. Las partes acuerdan que este resultado depende de que el empleado individualmente logre una calidad alta de rendimiento y eficacia y que el Sindicato se encargue de motivar a su membresía para que obtengan este objetivo. El aumento en productividad se puede lograr reduciendo danos, el buen cuidado de las herramientas y el equipo, una cantidad mínima de pérdida de tiempo, cuidar y economizar el uso de suministros, y en general que haya una actitud positiva por parte de los empleados. La eficacia en la producción requiere esfuerzos de cooperación hacia la búsqueda de formas más fáciles, mejores y más rápidas para desempeñar el funcionamiento y estar listos para aceptar una productividad más alta a causa del mejoramiento del funcionamiento o de los métodos.

ARTICULO 36 - CLASULA DE RENUNCIA

36.01 Las partes reconocen que durante las negociaciones que resultaron en este Acuerdo, cada uno tuvo el derecho ilimitado y la oportunidad de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier asunto o punto que no haya sido removido por ley del área de negociación colectiva, y que al arreglo y acuerdo que se llegó por ambas partes después de haber ejercido

ese derecho y oportunidad se exponen en este Acuerdo. Por lo tanto, la Compañía y el Sindicato, por la vida de este Acuerdo, cada uno voluntaria e incondicionalmente renuncian al derecho, y cada uno acuerda que la otra parte no estará obligada a negociar colectivamente con respecto a cualquier punto referido que no esté específicamente referido a o cubierto por este Acuerdo, aunque tal asunto o punto no haya estado dentro del conocimiento o intención de ninguna o de ambas partes al tiempo de las negociaciones o al firmarse este Acuerdo. La Compañía cumplirá con la ciudad, Condado, estado, y las leyes federales relativas a salarios, beneficios y condiciones de trabajo, que son irrenunciables como se identifica en las leyes respectivas. Sin embargo, esta sección en-y-de-sí mismo, se considerará una renuncia completa a la medida máxima permitida, en donde cualesquiera tales exenciones son reconocidas dentro de estas leyes.

ARTICULO 37 - SALUBRIDAD, SEGURIDAD, VENTILACION Y VESTIDORES

37.01 En general - La Compañía hará las estipulaciones razonables para asegurar la seguridad y salud de sus Empleados durante sus horas de trabajo. El Sindicato acuerda cooperar con la Compañía para asegurar que todos los supervisores y asociados cumplan con tales normas, reglamentos y prácticas razonables, como sean necesarias para proporcionar condiciones de trabajo higiénicas y saludables.

Ambos, el Sindicato y la Compañía reconocen que tienen obligaciones específicas bajo las normas federales, estatales y locales o directrices incluyendo aquellas dirigidas a la comunicación de condiciones peligrosas y procedimientos de bloqueo/etiquetado y protección sobre los agentes patógenos contenidos en la sangre. (hazard communications, lockout/tagout, and bloodborne pathogens). A los Empleados se les proporcionará información sobre seguridad y salubridad.

37.02 Equipo protector - La Compañía deberá poner a su disposición el equipo individual protector apropiado sin costo alguno al Empleado.

37.03 Protección del acaloramiento. - La Compañía proporcionará un número adecuado de fuentes limpias para tomar agua o botellas de agua fresca y bases limpias así como solución de electrolitos, para facilitar el acceso para que los empleados tomen agua frecuentemente. Cuando este muy caliente el ambiente, la Compañía tomará las medidas razonables para reducir la exposición al calor, incluyendo la ventilación de escape, ventiladores, refrigeración, cubrir cualquier vapor o equipo caliente, reducir el trabajo y dar periodos de descanso, y considerará las recomendaciones proporcionadas por el comité de salud y seguridad.

37.04 Programa de ergonomía - La Compañía deberá establecer un programa de ergonomía con la intención de prevenir daños a la espalda y a los hombros y trastorno por trabajo repetitivo.

37.05 Salubridad. Los baños deberán tener luz, espejos apropiados y tendrán todo lo necesario. Los baños deberán estar libres de desorden y mantenerse en una condición sanitaria. Los baños estarán abiertos durante las horas de trabajo, comida y periodos de descanso, excepto cuando se cierren temporalmente para hacer reparaciones, limpieza o remodelación. Habrá lugares accesibles para que los Empleados se laven las manos.

37.06 Protección sobre los agentes patógenos contenidos en la sangre.

A. Equipo protector: A Empleados que potencialmente estén expuestos, tal coma contacto con la piel, la sangre o alguno otro material infeccioso, la Compañía les proporcionara el equipo apropiado para su protección individual. Esto incluirá (pero no estará limitado a) guantes, batas, protector facial o caretas y protección para los ojos). El equipo individual protector se considerará "apropiado" únicamente si no permite que pase sangre o algún material potencialmente infeccioso o que llegue a la ropa, piel, ojos o boca del Empleado, bajo condiciones normales de trabajo. La Compañía deberá reparar o reemplazar todo el equipo individual protector come se necesite para mantener su eficacia, sin costo alguno al Empleado, excepto en casos de negligencia o daño intencional. Los guantes desechables (utilizarse una sola vez) tales como quirúrgicos o para examinar deben ser reemplazados tan pronto como sea posible en cuanto se contaminen o tan pronto como sea posible si se rompen, punzan, o cuando su función coma barrera ya no sea adecuada.

B. Vacunas: La Compañía deberá ofrecer la serie de vacunas contra la Hepatitis B a todos las Empleados con el potencial ocupacional de estar expuestos a sangre dentro de diez (10) días civiles de su asignación inicial, a menos que el Empleado haya previamente recibido la serie de vacunas contra la Hepatitis B, el análisis de anticuerpos haya revelado que el Empleado esta inmune, o no puede ponerse la vacuna por otras razones médicas.

37.07 Comité de seguridad - La Compañía y el Sindicato deberán cooperar para implementar un comité de seguridad activo. El Sindicato identificara a los participantes del sindicato de acuerda a sus propios reglamentos.

37.08 Cualquier sociedad a nivel nacional sobre iniciativas de seguridad gobernara si hubiese algún conflicto entre los documentos gobernantes o en las practicas relacionadas.

37.09 Entrenamiento relacionado a la seguridad y salubridad - La Compañía deberá proporcionar entrenamiento sobre seguridad y salubridad en el trabajo coma es requerido por los reglamentos federales, estatales y locales. Tal entrenamiento debe llevarse a cabo interna los que cumplan con los reglamentos s y normas aplicables.

ARTICULO 38 - LITIGIO

38.01 En caso de que sea necesario tomar cualquier acción legal o sobre beneficios para cumplir con los términos de este Acuerdo o alguna estipulación de eso, y en case de que el Sindicato tenga éxito en tal acción, la otra parte a dicho Acuerdo por lo presente acuerda pagar honorarios razonables del abogado y el costo de la demanda.

38.02 Además, las partes estipulan que han entrado a este Acuerdo en el Condado de Sacramento y cualquier litigio que involucre a dicho Acuerdo o que resulte de dicho Acuerdo deberá presentarse en dicho Condado de Sacramento.

ARTICULO 39 - DESPIOO Y ACCION DISCIPLINARIA

39.01 Queda acordado que nada en esto deberá de ninguna manera prohibir que la Compañía despida o de alguna otra forma discipline al empleado, a pesar de su antigüedad, por una causa razonable. En resumen, la base para un despida incluye, pero no está limitada a, embriaguez, beber a llevar consigo bebidas intoxicantes, posesión, uso, venta o distribución de drogas ilegales o cualquier otra sustancia controlada, deshonestidad, infracción de los

reglamentos, pleitos, abuso de la maquinaria o equipo, o insubordinación.

ARTICULO 40 - PERMISO POR DUELO

40.01 Cada empleado tendrá derecho a un máximo de tres 3 días de ausencia para asistir al funeral de un familiar inmediato. Se entenderá por familiar inmediato para incluyen madre, padre, cónyuge, pareja de hecho registrada, los niños, los niños adoptados, hermana, hermano, nietos, abuelos, actual suegra y suegro actual.

40.02 Después de un (1) año de empleo, los empleados que den una notificación razonable al Empleador antes de tomar el permiso por duelo, y quienes también comprueban su asistencia al funeral, deberán recibir ocho (8) horas de pago a razón de su tarifa regular de pago por tres (3) días de permiso por duelo.

40.03 la Compañía puede extender el permiso sin pago a todos los empleados cuando sea necesario viajar más lejos para atender el funeral de un familiar cercano. El empleado debe asistir al funeral.

40.04 Esta estipulación no aplica si dicho empleado está de vacaciones o fuera por una larga ausencia médica o permiso industrial.

ARTICULO 41 - LESION LABORAL

41.01 Los empleados que hayan estado fuera de su trabajo por haber sufrido una lesión laboral se les requerirán que desempeñe en tareas ligeras las cuales han de ser consistentes con sus restricciones médicas. Los empleados que trabajen en una capacidad de tareas ligeras se les compensaran a razón de la tarifa del trabajo asignado. Esta estipulación de ninguna manera afecta cualquier otro derecho a cualquier otra compensación pagada bajo los estatutos de compensación del seguro obrero. Cuando a los empleados se les regrese a sus tareas normales después de haber estado desempeñando tareas ligeras, se les restauraran sus tarifas de pago anteriores.

ARTICULO 42 - DIVERSIDAD ETNICA Y TEMAS CULTURALES

42.01 Las partes reconocen que muchos trabajadores que se han inmigrado recientemente estén empleados por el Empleador, y son un elemento vital para el éxito de este establecimiento. Mientras que el inglés es el idioma principal del lugar de trabajo, la Compañía reconoce el derecho de todos los Empleados de hablar el idioma que deseen para comunicarse entre ellos mismos.

42.02 La Compañía se compromete a mejorar su capacidad para comunicarse con los empleados que no puedan comunicarse en inglés. Con ese fin la Compañía acuerda: a) dentro de un periodo razonable de tiempo, proporcionarles materiales de entrenamiento, anuncios de programas, y colocar notificaciones en el tablón de anuncios, donde sea más práctico, para comunicarles en el idioma principal de sus empleados.

42.03 La Compañía acuerda cooperar con el Sindicato en el desarrollo y administración de un programa en inglés. El programa incorporara materiales que ayuden a los empleados para que

cumplan con sus requisitos de la prueba de ciudadanía al igual que material para que les ayude con los términos y condiciones relacionadas al trabajo. Se llevarán a cabo en el establecimiento del Empleador, siempre y cuando haya una participación adecuada.

42.04 Cuando haya dificultad para comunicarse con un empleado en particular, a petición, la Compañía le proporcionara un intérprete para facilitar la comunicación. La Compañía no está bajo ninguna obligación de contratar los servicios comerciales de intérpretes de lenguas extranjeras.

ARTICULO 43-PROTECCION DE TRABAJADORES INMIGRANTES

43.01 Despido o suspensión de empleados basada sobre información de su estado migratorio o de ciudadanía.

- A. Si al Empleador legalmente se le requiere que suspenda o despidiera a un empleado con un (1) año de servicio, a causa de información y/o documentación obtenida con respecto a su estado migratorio o de ciudadanía, la Compañía deberá proporcionarle al empleado suspendido o despedido un periodo de un (1) año para reintegrarse a su puesto siempre y cuando tal empleado suspendido o despedido presente sus documentos y/o información que establezca su derecho a ser empleado por el Empleador; queda estipulado que este párrafo deberá estar sujeto a la antigüedad aplicable, suspensión temporal (layoff) o a las estipulaciones de este acuerdo con respecto a cuando se le llame a trabajar después de una suspensión temporal.
- B. Al ser reintegrado, a tal empleado se le otorgara la antigüedad que tenía el empleado en la fecha de su suspensión o su despido.

43.02 En caso de que al Empleador se le presente una orden legítima de cateo o detención, la Compañía deberá tomar la acción siguiente:

Hasta donde sea legalmente posible, disponer que el interrogatorio de los empleados ocurra de la manera más privada posible en el lugar de trabajo.

43.03 Además de los permisos y otros permisos de ausencia bajo los términos de este Acuerdo, la Compañía deberá otorgar permisos de ausencia u otros permisos por las siguientes razones:

Para asistir a una cita con el servicio de inmigración y naturalización (INS) o con el departamento estatal de los Estados Unidos (U.S. Department of State) con respecto al estado migratorio o de ciudadanía del empleado o de un familiar cercano.

43.04 A La Compañía no requerirá de los trabajadores o solicitantes ninguna información o documentos de empleo que tengan que ver con su estado migratorio excepto lo que sea requerido por la ley;

- B La Compañía no divulgará ninguna información con respecto a los trabajadores a ninguna persona o agenda gubernamental excepto como sea requerido por la ley o en respuesta a algún mandato legal de tal agencia. Información confidencial incluye el nombre, domicilio y número de seguro social;

- C Si un empleado requiere que su Empleador cambie el nombre o seguro social en su registro, y la Compañía puede hacerlo legalmente, lo hará sin que perjudique la antigüedad del empleado o cualquier otro derecho que pueda tener bajo este Acuerdo;
- D Si un agente del servicio de inmigración y naturalización demanda entrar al establecimiento de la Compañía o con la oportunidad de interrogar, catear o detener a una persona o las pertenencias de un empleado, entonces la Compañía deberá, tan pronto como lea sea posible, avisarle al Sindicato por teléfono a las oficinas del Sindicato.

ARTICULO 44 - ACOSO SEXUAL

44.01 El Sindicato y la Compañía reconocen que hay el problema del acoso sexual en el lugar de trabajo y están comprometidos a darle fin. Acoso sexual se define como: contacto físico innecesario, tocar o palpear, comentarios sugestivos y mal recibidos, chistes, comentarios sobre la apariencia y el abuso verbal deliberado, mirada lasciva e invitaciones comprometedoras, el uso de fotos pornográficas en el lugar de trabajo, demandas de actos sexuales y asalto físico. Los agravios bajo esta sección se manejarán con la mayor rapidez y confidencialidad posible.

ARTICULO 45 - RESPETO V DIGNIDAD

45.01 la Compañía y el Sindicato acuerdan que cada empleado y representante de la Compañía debe ser tratado con respeto y dignidad. No se tolerará el abuso verbal, las amenazas o la hostigación por el Empleador. La disciplina de los Empleados no deberá administrarse enfrente de otros Empleados de la unidad de negociaciones, excepto en aquellos casos donde el Empleado pida un testigo o delegado o donde sea necesario para proteger la seguridad personal o la propiedad de los Empleados o de la Compañía directamente o donde sea necesario otro Empleado para traducir y que tenga el permiso del individuo receptor de la disciplina. La disciplina debe ser administrada de una manera profesional. Todos los actos de falta de respeto deberán estar sujetos al procedimiento de agravio y arbitraje.

ARTICULO 46 - DONACIONES DE LOS EMPLEADOS Y DEDUCCIONES

46.01 la Compañía deducirá y le remitirá al tesorero del comité de acción política de WSRJB PSCEF la cantidad especificada por cada semana trabajada del salario de aquellos empleados que voluntariamente autoricen tales aportaciones en los formularios proporcionados por el Sindicato con ese propósito. Estas se deberán remitir a más tardar el veinteavo (20) día del siguiente mes, y deberá ir adjunta una lista de los nombres de aquellos empleados de los cuales tales deducciones se han hecho y la cantidad deducida de cada empleado. La Compañía se compromete a permitir deducciones voluntarias de nómina para los Miembros de la Unión a participar en la Cooperativa de Crédito patrocinado por Workers United. La Compañía deducirá y remitirá dicho dinero que los Miembros de la Unión han autorizado por escrito a través de un formulario Oficial de Credit Unión indicando la cantidad de las deducciones por periodo de pago. A condición de que el total de tales deducciones de nómina no exceda de dos (2) cuentas diferentes - sin incluir el depósito directo - y los números de ruta y de cuenta apropiados sean proporcionados en dicho formulario. El Sindicato acuerda identificar y librar al Empleador de perjuicios contra cualquier reclamación,

demanda, o cualquier otra forma de responsabilidad como resultado de la deducción de dinero por cualquiera de las deducciones anteriormente mencionadas que salga del salario de un empleado. El Sindicato asume completa responsabilidad sobre la disposición del monto deducido una vez que se le haya entregado al Sindicato

ARTICULO 47 - COMITE LABORAL ADMINISTRATIVO

47.01 Habrá un Comité Laboral Administrativo. Los miembros permanentes del Comité serán el representante de la Unión Local y el empleador.

47.02 Está de acuerdo y entiende que este Comité actúa en carácter consultivo y no tiene la autoridad para cambiar, modificar o añadir en el acuerdo de negociación colectiva, ni son cualquiera de sus decisiones vinculantes para las partes cubiertas por el convenio colectivo. Los temas que pueden ser discutidos incluyen, pero no se limitan a cuestiones de salud, temas de seguridad y cuestiones de respeto y dignidad.

47.03 El Comité se reunirá dentro de los 45 días de la ratificación del acuerdo para establecer una agenda y acordar un proceso para futuras reuniones.

ARTICULO 48 - EXCEDENCIAS

48.01 LICENCIA MILITAR - La Compañía se compromete a cumplir con la Ley Federal con respecto a la reinserción laboral después de militar.

48.02 DEBER DEL JURADO - se dará de acuerdo con las leyes federales, estatales, Condado y municipal

48.03 LICENCIA PERSONAL - empleados podrán solicitar por escrito, una licencia personal sin goce de sueldo para asuntos personales o situaciones de emergencia. La Compañía no actuara de manera que es arbitraria o caprichosa reteniendo permiso para dicha licencia.

48.04 ACTO DE FAMILIA Y LICENCIA MEDICA -Se administrará dentro de las pautas establecidas por la Compañía y conforme a la ley de familia y ley de licencia médica - licencia en virtud de la familia y Medical Leave Act de 1993. Vacaciones pagadas acumuladas no serán sustituida por FMLA de a menos que el empleado lo solicite.

48.05 NOTIFICACION RAPIDA - será obligación del empleado de notificar al empleador de la necesidad de tomar de baja bajo cualquiera de estas secciones y a informar al empleador de la probable duración de la licencia.

48.06 VOLVER DE PERMISO DE AUSENCIA - cualquier empleado de regresar de un permiso de ausencia aprobada deberá presentar la Compañía con par lo menos una 1 semana adelantar la fecha de su retorno al trabajo. El trabajador tendrá derecho a regresar a trabajar al comienzo del turno lunes siguientes a la notificación.

48.07 ENFERMEDAD O DISCAPACIDAD NO INDUSTRIAL -un empleado tendrá derecho a una licencia sin goce de sueldo hasta seis 6 meses en el caso de enfermedad no industriales.

48.08 PRUEBA DE DISCAPACIDAD FISICA - la Compañía requerirá cualquier empleado a presentar prueba de discapacidad física con el fin de obtener un permiso de ausencia con arreglo al artículo 14E aquí. El patrón también puede requerir un médico certificación ese empleado es capaz de realizar plenamente sus obligaciones de trabajo a un regreso al trabajo, según la descripción de su trabajo, después de cualesquiera permisos concedidos.

48.09 NO PERMISOS DE AUSENCIA CON LA IDEA DE BUSCAR UN NUEVO TRABAJO. Ningún empleado deberá solicitar un permiso de ausencia con la intención de buscar un nuevo trabajo durante esa ausencia o extensión de ahí en adelante.

48.10 CONTINUANDO CON DISCAPACIDAD - un empleado en excedencia de una lesión no industrial o enfermedad, ausente por treinta 30 días o más tendrá que notificar al empleador y proporcionar evidencia de la continua incapacidad por lo menos una vez cada treinta 30 días y al menos una semana antes del final de la licencia aprobada. Falta de notificación según sea necesario constituirá la justa causa de acción disciplinaria, incluyendo la descarga.

48.11 CONDICIONES DE UN DESCANSO AUTORIZADA - el tiempo que transcurre durante una ausencia aprobada no afectará negativamente a los derechos de antigüedad de un empleado. Todas las hojas que se describe en este artículo será sin goce de sueldo y sin el pago de beneficios marginales, excepto como puede disponga en el artículo 14. ENFERMA PAGADA. El tiempo perdido durante un permiso de ausencia no se contará como tiempo trabajado durante el año del aniversario del empleado. Cualquier empleado que deseen hacer su o sus propias contribuciones para cobertura de salud y bienestar y pensiones puede hacerlo enviando los pagos mensuales requeridos directamente a la oficina de la Unión, siempre que el Fonda Fiduciario aceptara tales contribuciones.

48.12 Negocio de la Unión: Se permitirá un empleado tiempo sin sueldo para asistir a las negociaciones del acuerdo de negociación colectiva, arbitrajes, las audiencias de NLRB, reuniones de empresa y sindicato, convenios sindicales y organización Unión de Aramark localizaciones. Cualquier empleado que desea licencia deberá presentar preaviso a la compañía de no menos de tres 3 días de trabajo, siempre que, a juicio de la compañía, tal ausencia no interfiera con las necesidades del negocio. La compañía no será arbitraria o caprichosa en sus evaluaciones de la capacidad para satisfacer las necesidades de la empresa.

48.13 Ley de CALIFORNIA de la familia-escuela: La empresa permitirá a los padres, abuelos y guardianes salir del trabajo a participar en la escuela o actividades de guardería de sus hijos. El empleado puede tomar cuarenta 40 horas por año con hasta ocho 8 horas al mes.

ARTICULO 49 - TERMINOS DEL ACUERDO

49.01 Este Acuerdo deberá entrar en vigor 10 de abril, 2021 y permanecerá vigente hasta el 5 de abril 2021 y se considerará renovado año tras año subsecuentemente a menos que una de las partes de una notificación por escrito a la otra parte de su deseo de modificar o finalizar el mismo, y tal notificación deberá entregarse de menos sesenta (60) días antes del 5 de abril, 2021. Si tal notificación no es entregada, este Acuerdo coma esta queda renovada por otro año.

49.02 Si se llegasen a iniciar negociaciones para rectificar o modificar este Acuerdo, el Acuerdo en su entereza deberá ser extendido y permanecerá vigente durante el periodo de tales negociaciones, hasta que llegue el tiempo de firmar el Acuerdo nuevo. Cualquier cantidad negociada por el periodo del tiempo transcurrido será pagada retroactivamente. Cualquiera de las partes puede terminar la extensión de este Acuerdo dando un aviso por adelantado de treinta (30) días civiles, por escrito.

EN FE DE LO CUAL, los abajo firmantes agregan sus firmas al presente con la fecha inicialmente indicada arriba.

**ARAMARK Uniform Services, Inc.
75**

Western States Regional Joint Board, Local

Plant 505d & 686 - Redding, CA
Plant 506c - Chico, CA
Plant 586 & 506 - Sacramento, CA
Plant 598 - Reno, NV

Chuck Kellogg
Director Labor & Employee Relations

Maria Rivera
Regional Manager

ESCALA A -TARIFAS DE SALARIOS

Classificacion		<u>4/7/2018</u>	<u>12/18/2021</u>	<u>4/6/2019</u>	<u>4/4/2020</u>
Aumento	Actual	+ \$0.25	+0.35	+ \$0.30	+ \$0.20
<u>GRUPO 1</u>					
Iron, Bulk Fold & Stock Room	\$14.42	\$14.67	\$15.02	\$15.32	\$15.52
<u>GRUPO 2</u>					
Soil Unloader, Matt Thrower, Tunnel, Mender, Loader, Load Builder, Distributor	\$14.47	\$14.72	\$15.07	\$15.37	\$15.57
<u>GRUPO 3</u>					
Auto Sort Operator, Utility, Press Operator	\$14.62	\$14.87	\$15.22	\$15.52	\$15.72
<u>GRUPO 4</u>					
Washer	\$15.17	\$15.42	\$15.77	\$16.07	\$16.27

Los empleados deberán recibir la siguiente compensación no acumulativa basada a los años de servicio:

Mas de cinco (5) años de empleo continuo:	\$0.05 por hora
Mas de diez (10) años de trabajo continua:	\$0.10 por hora
Mas de quince (15) años de trabajo continuo:	\$0.15 por hora
Mas de veinte (20) años de trabajo continua:	\$0.20 por hora
Mas de veinticinco (25) años de trabajo continuo:	\$0.25 por hora

Empleados de tiempo parcial:

Los empleados de tiempo parcial deberán avanzar en la escala de pago de entrenamiento durante el tercer periodo de 30 días civiles y durante el cuarto periodo de 30 días civiles se les deberá pagar el 95% de la tarifa en su clasificación. Después de 120 días civiles, a los empleados de tiempo parcial se les deberá pagar en su entereza la tarifa de su clasificación.

Jefe de lavandería y jefe de departamento:

La Compañía puede, a su discreción económica, nombrar a un empleado que regularmente este asignado a un departamento para que trabaje coma jefe de departamento. Mientras esté trabajando coma jefe de departamento, el empleado recibirá un pago adicional del ocho (8%) a razón de la tarifa en su clasificación.

MEMORANDO DE ACUERDO ORDENANZAS SALARIO MINIMO VITAL

La Compañía y la Unión están de acuerdo en que los Convenios Colectivos vigentes e inmediatamente precedentes entre Aramark Uniform & Apparel Carrera, LLC y el Western States Regional Joint Board se han negociado y están destinadas expresamente a renunciar a todas las disposiciones de la Ordenanza de Salario Mínimo Vital de Sacramento, según lo previsto en el Capítulo 3.58.090 de la Ordenanza.

El presente Acuerdo se refiere a los acuerdos de negociación colectiva entre las partes que cubren todas las instalaciones de la empresa, ubicada incluyendo, pero no limitado a:

Sacramento, CA Redding, CA Chico CA & Reno NV

ARAMARK Uniform & Career Aparrel, Inc.

Western States Regional Joint Board

Bob Graham
Director Labor & Employee Relations

Maria Rivera
Directora Regional del Norte- WSRJB