

**COLLECTIVE
BARGAINING
AGREEMENT**

BETWEEN

**AMERICOLD LOGISTICS
Fort Worth Meacham
and Railhead Warehouses**



AND

**International Brotherhood
of Teamsters
Local Union 767**



**Effective: February 21, 2023
Expires: February 20, 2027**

TABLE OF CONTENTS

ARTICLE 1	– Union Recognition.....	2
ARTICLE 2	– No Discrimination	2
ARTICLE 3	– Notification.....	2
ARTICLE 4	– Management Rights	3
ARTICLE 5	– Checkoff	3
ARTICLE 6A	– Grievance Procedure	4
ARTICLE 6B	– Arbitration	5
ARTICLE 7	– Probationary Period	6
ARTICLE 8	– Associate Classifications	6
ARTICLE 9	– Seniority	7
ARTICLE 10	– Job Posting	8
ARTICLE 11	– Layoff and Recall.....	9
ARTICLE 12	– Hours of Work	10
ARTICLE 13	– Overtime.....	11
ARTICLE 14	– Employer Rules and Discipline.....	13
ARTICLE 15	– Wages	15
ARTICLE 16	– Production Requirements and Incentive Plans	16
ARTICLE 17	– Vacation	16
ARTICLE 18	– Holidays	17
ARTICLE 19	– Leaves of Absence	18
ARTICLE 20	– Health and Welfare.....	19
ARTICLE 21	– Bulletin Boards	20
ARTICLE 22	– Union Stewards	20
ARTICLE 23	– Plant Visits	21
ARTICLE 24	– Bargaining Unit Work	21
ARTICLE 25	– No Strike/No Lockout	21
ARTICLE 26	– Separability Savings and Complete Agreement	21
ARTICLE 27	– Extra Contract Agreements	22
ARTICLE 28	– Past Practice	22

ARTICLE 29 – Safety and Labor Management
 Committees 22

ARTICLE 30 – Uniforms..... 22

ARTICLE 31 – 401(k) 23

ARTICLE 32 – Duration of Agreement 23

MEMORANDUM OF AGREEMENT 24

**LEAVING YOUR JOB?
BE SURE TO GET A WITHDRAWAL CARD**

Be sure you request a withdrawal card in cases of lay-off, going on leave of absence, lengthy medical leave or terminating your employment. This allows your dues to be suspended during the period that you are out of work.

It is your responsibility to obtain a Withdrawal Card so that you will not be obligated to pay extra dues. Immediately contact the Union Office when you leave and upon your return to remain a member in good standing. You may do so by calling 817-429-9863 ext. 104.

KNOW YOUR WEINGARTEN RIGHTS

“If this discussion could in any way lead to my being disciplined or terminated, or affect my personal working conditions, I respectfully request that my Union representative, officer, or steward be present at this meeting. **Without representation present, then ...**

I choose not to participate in this discussion.”

ARTICLE 1 UNION RECOGNITION

Section 1. The Employer recognizes the Union as the exclusive collective bargaining representative for all full-time warehouse associates employed by the Employer, located at the Railhead and Meacham facilities located in Fort Worth, Texas, including, forklift operators, checkers, janitors, warehouse laborers, inventory, and maintenance associates, excluding all office clerical associates, confidential associates, and guards and supervisors as defined in the Act and the same unit certified by the National Labor Relations Board on October 10, 2008, in case no. 16-RC-10859 with modifications agreed to by the parties.

ARTICLE 2 NO DISCRIMINATION

Section 1. The Employer and the Union agree that neither will discriminate against any associate in any term or condition of employment because of an associate's race, religion, sex, pregnancy, sexual orientation, gender identity, disability, age, color, national origin, ancestry, marital status, military status, and any other legally protected class or group. Additionally, the Employer and the Union will treat all Associates with dignity and respect, **and will not discriminate**, without regard to their union activity or non-activity. The parties also agree they will fully comply with all applicable state, federal and local laws addressing the issue of discrimination in the workplace.

Section 2. When the masculine gender is used in this agreement, it **shall will** be considered to apply to the feminine gender as well.

ARTICLE 3 NOTIFICATION

Section 1. Associates must furnish the Employer with their address and telephone number immediately upon employment. Thereafter, the associate **shall will** enter any change in their address or telephone number into the Kiosk or via PeopleSoft - Self Service. A failure to furnish such change **shall will** relieve the Employer of any obligation to provide notice to the associate under any recall or other provisions of this Agreement.

Section 2. If the Employer is required to give notice to associates under any provisions of this Agreement, the notice will be given by any verifiable means including, but not limited to, certified, return receipt required mail to the associate's last known address, verified telephone call to the associate at their last known telephone number, or e-mail transmission with return receipt acknowledgement. If the associate fails to respond to the notice or message relayed by the Employer within ~~three (3)~~ **four (4)** calendar days after return receipt acknowledgement or verifiable phone call/text message, the Employer's obligation to the employment under this Agreement ceases.

Section 3. Where days are referenced throughout this agreement, they **shall will** be considered calendar days.

ARTICLE 4 MANAGEMENT RIGHTS

Section 1. The Employer retains all rights and functions, except as provided in this Agreement, which it has by law.

ARTICLE 5 CHECKOFF

Section 1. The Employer agrees to deduct from the pay of all associates covered by this Agreement once each month the initiation fees, dues, and/or assessments of the Local Union, for each associate who individually and voluntarily authorizes the Employer in writing to make such deductions. The Union **shall will** certify to the Employer, in writing each month, a list of its members working for the Employer who have voluntarily signed the wage assignment and authorization, together with an itemized statement of initiation fees, dues and/or assessments to be deducted each month from the pay of such members. For initiation fees and assessments, the Local Union will notify the Employer the number of weeks these deductions are to be taken from the associate. Notification of deductions to be made by the Employer, for the benefit of the Local Union, must be received the first of the month the Employer takes such deductions from the associate's pay. The Employer will provide a remittance to the Local Union by the ~~twenty-second (22nd) fifteenth (15th)~~ of the month in which such deductions have been made. With each remittance, the Employer **shall will** submit a report, listing all associates alphabetically with their social security number, or personal identifier should the Union be able to accept this, job classification, pay rate and the amount deducted for each associate. For those associates who had no deductions, the Employer will provide a reason why no deduction was made. The Employer agrees members' dues will be deducted from the associates pay on a monthly basis. **In the event the employer fails to deduct and remit dues or initiation fees for more than ninety (90) days, and provided the Union has given notification of the delinquency as soon as a delinquency occurs, the Employer will pay the Union for arrears in dues and initiation fees greater than ninety (90) days for those associates no longer employed by the Employer.**

The Employer agrees to deduct from the paycheck of all associates covered by this Agreement voluntary contributions to DRIVE. DRIVE **shall will** notify the Employer of the amount designated by each contributing associate that is to be deducted from his paycheck on a weekly basis for all weeks worked. The phrase "weeks worked" excludes any week other than a week in which the associate earned a wage. The Employer **shall will** transmit to DRIVE National Headquarters on a monthly basis, in one (1) check, the total amount deducted along with the

name of each associate on whose behalf a deduction is made, the associate's Social Security number or personal identifier should the union be able to accept this, and the amount deducted from that associate's paycheck. The International Brotherhood of Teamsters **shall will** reimburse the Employer annually for the Employer's actual cost for the expenses incurred in administering the weekly payroll deduction plan. If a dispute arises in connection with the application of this Section, and a settlement is not reached between the Human Resources Director of the Employer and the Union, such dispute **shall will** be referred to the grievance procedure.

The Union **shall will** indemnify the Employer and hold it harmless against any and all suits, claims, demands, and liabilities which arise out of or by reason of any action taken or not taken by the Employer for the purpose of complying with any of the provisions of this Section.

Section 2. Upon the hiring of any new associate(s), the Employer **shall will** notify the said associate(s) of, and make available, this Agreement. The Employer **shall will** provide the name, address, and telephone number provided by every new hire to the Union within thirty (30) calendar days of hiring.

ARTICLE 6 "A" GRIEVANCE PROCEDURE

Section 1. Any complaint, disagreement raised by the Union, associate(s) or the Employer covered by this Contract, which concerns the interpretation or application of the terms and provisions of this Agreement, **shall will** be considered a grievance. Any associate of the Union may present a grievance; any grievance which is not presented within ten (10) calendar days from the event giving rise to such grievance **shall will** be forfeited and waived by the aggrieved party.

Should a grievance arise, as defined herein, it **shall will** be handled as follows:

Step 1. The associate or Job Steward **shall will** present the grievance to the General Manager (or designee) within ten (10) calendar days of the aggrieved action **or ten (10) working days for discipline grievances other than suspensions or discharge. Associates filing a grievance for suspension or discharge will have ten (10) calendar days as outlined in article 14 section 3.** The grievance **shall will** include a written description of the conduct complained of, the section of the contract allegedly violated and the relief requested. The grievance is then discussed between parties and a written management decision will be made within ten (10) calendar days from the time the grievance was presented.

Termination will bypass Step 1 of the procedure.

Step 2. If the decision of the General Manager (or designee) does not settle the grievance to the satisfaction of the associate, or if the General Manager (or designee) does not act within the time specified in Step 1, the grievance may be advanced to Step 2. The Union and the Company **shall will** jointly schedule at least one (1) monthly meeting for the purpose of discussing open grievances.

Meetings **shall will** take place no more than 45 calendar days from the previous month's meeting unless mutually agreed to by the Union and the Company, not to exceed one (1) extension. The Union **shall will** provide the company with a list of all grievances at least **two (2)** working days prior to the grievance monthly meeting. Meetings regarding terminations **shall will** be heard within ten (10) calendar days of the grievance being presented in Section 1 unless mutual agreement to extend.

Step 3. Any grievance that has been properly carried through the steps of the Grievance Procedure and has not been settled within ten (10) calendar days after the Step 2 meeting, may be appealed in writing to the Texas Cartage Grievance Board or directly to arbitration within an additional ten (10) calendar day period, in accordance with the provision of this step. Either the Union or the Company reserves the right to proceed directly to arbitration. When the Company or Union chooses to forego the TCGB and proceed directly to arbitration, they will advise the other party in the Step 3 answer that they are exercising their right to have the grievance heard by an FMCS Arbitrator.

Section 2. Should a grievance not be processed within the time limits provided for in this Article, such grievance **shall will** be treated as waived and abandoned. The parties may mutually agree to extend the time limit provided in Step 2 of the grievance procedure and any such request will not be unreasonably denied.

Section 3. It is the intent of the parties that most complaints or differences should be resolved in Step 1 of the grievance procedure. Accordingly, grievances that are satisfactorily resolved in Step 1 **shall will** not establish a precedent for future grievances of the same nature.

ARTICLE 6 "B" ARBITRATION

Section 1. It is understood and agreed that a request for arbitration in order to be valid under this Agreement must allege a violation of this Agreement.

Section 2. If within ten (10) calendar days, the parties are unable to agree on an arbitrator to hear the matter of arbitration, the moving party **shall will** request from the Federal Mediation and Conciliation Service a list of seven (7) neutral arbitrators. **Every requested FMCS panel will be limited to members of the National Academy of Arbitrators. Either party may strike the list one time. If a party strikes the list, said party will be responsible for requesting an alternate list from FMCS.** The arbitrator will be selected in the following manner, by the alternate striking of names; the person's name that remains is to be the arbitrator.

Section 3. For any grievance which proceeds beyond Step 2 of this Article, the grieving party, the Union and the Employer must submit in writing all known evidence during the grievance procedure and their list of witnesses who will testify at the Arbitration. This includes, but is not limited to, a description of the subject matter giving rise to the grievance, relevant dates

and all witnesses, along with the specific contract clause that has allegedly been violated. Failure to comply with this Section will serve as a bar to the introduction of the evidence by the grieving party or the Union at arbitration. Evidence that is disclosed at a later date may be introduced at hearing only if the party discovering the evidence provides the other party written notice of its existence at least ten (10) calendar days prior to the arbitration.

Section 4. In rendering a decision, the arbitrator ~~shall~~ **will** be governed and limited by the specific provisions of this Agreement. He shall will have no power to add to, subtract from, or modify any of the terms and provisions of this Agreement, and he ~~shall~~ **will** consider and render a decision concerning only such issues as are directly raised by the written grievance. The decision of the arbitrator ~~shall~~ **will** be final and binding upon the parties hereto and upon the Employer or associates concerned; provided, however, that the arbitrator ~~shall~~ **will** make no award outside the scope of his authority outlined herein, or effecting a change, modification, or addition to this Agreement and ~~shall~~ **will** confine himself strictly to the facts submitted in the hearing, the evidence before him, and the express terms and provisions of this Agreement.

Section 5. The losing party will pay the expenses of the arbitrator. Both parties ~~shall~~ **will** bear its own cost of preparing and presenting their case.

ARTICLE 7 PROBATIONARY PERIOD

Section 1. Each applicant hired as an associate shall serve a probationary period, which shall consist of ninety (90) calendar days. Any days or partial days of absence shall not be counted towards the required ninety (90) calendar days. With the agreement of the parties, the probationary period may be extended for up to an additional thirty (30) calendar days. If an associate is sent home by management, that day will be counted as a day worked in the calculation of the probationary period.

Section 2. During the probationary period, the Employer shall have the right to discharge or discipline an associate without assigning cause. This action shall not be subject to the grievance and arbitration provisions of this Agreement.

ARTICLE 8 ASSOCIATE CLASSIFICATIONS

Section 1. Associates, when hired, will be assigned to one of three classifications: regular full-time or regular part-time or temporary.

Section 2. Regular full-time associates are those associates who could be regularly scheduled to work at least forty (40) straight time hours per week.

Section 3. Regular part-time associates are those associates who are not regularly scheduled to work forty (40) straight-time hours per week. Regular part-time associates scheduled for less than

thirty (30) hours per week will not be eligible for any fringe benefits unless mandated by law, or unless otherwise provided by the specific terms of this Agreement.

Section 4. Temporary associates are those associates hired on a short-term, seasonal or for customer mandated special projects. The Employer has the right to hire temporary/contract associates as it deems necessary.

Section 5. Regular part-time and then temporary associates will be given first consideration for regular full-time employment vacancies.

Section 6. Job Classifications ~~shall~~ **will** include, but be limited to:

1. Janitor
2. Maintenance Level 1-9
3. Inventory
4. Lift Truck Operator (LTO)
5. **Rail**

This includes the right to **voluntary and** mandatory overtime as needed throughout the facility from one job classification to another, so long as the employee has been trained in that job classification.

Section 7. Work performed by a non-probationary associate in a higher paying classification of over four (4) hours will receive that full day at the higher rate of pay. When a non-probationary associate works in a lower paying classification, he will be paid his classification rate for all such work performed in the lower paying classification.

ARTICLE 9 SENIORITY

Section 1. The Employer recognizes the principle of location seniority. Each regular full-time associate will be permanently assigned to one (1) of two (2) locations: Meacham or Railhead. Associates may only accrue seniority in the location they are permanently assigned to. If an associate permanently hires into another location, the associate's seniority, for fringe benefit purposes only, will be retained. For all other purposes, the associate's seniority will begin on the date the associate permanently transfers into the new location. Associates are restricted to assignments within their location and may not move between locations.

The Employer recognizes the principle of seniority which ~~shall~~ **will** prevail unless otherwise outlined in this Agreement. Seniority is defined as an associate's most recent period of continuous employment with the Employer in the bargaining unit.

Section 2. An associate's seniority shall will be lost in the following instances:

- (a) Discharge for just cause;
- (b) Voluntary quit;
- (c) Failure to return to work on the specified date following layoff; or being laid off for a period that is the lesser of twelve (12) months or the length of the associate's seniority with the Employer;

- (d) Failure to perform any work for the Employer, other than a layoff, for a period that is the lesser of six (6) months or the length of the associate's seniority for non-work-related illness or injury or for twelve (12) months for a work-related illness or injury, unless an extension is required by applicable law;
- (e) ~~Failure to return to work on the specified date after a leave of absence or vacation.~~
- (f) An unexcused absence of three (3) consecutive working days without notifying the Employer; **unless proven physical incapacity prevents said notification.**
- (g) Acceptance of a non-bargaining ~~union~~ **unit** position for more than ninety (90) days.
- (h) Retirement.

Section 3. Associates hired on the same day will have their seniority order determined by last four (4) digits of their social security number, lowest being the most senior.

Section 4. Each **April and** October the Employer will mail the Union an updated Seniority List and post it at the facility. The Union ~~shall~~ **will** have thirty (30) days to review and challenge the list. **The seniority list will be by location, listing shift, and classification.** Part time associates ~~shall~~ **will** not supersede full time associates in seniority.

ARTICLE 10 JOB POSTING

Section 1. When a permanent vacancy exists in a location, in any biddable job classification, or a new job becomes available, the Employer will post the job for ~~seven (7)~~ **ten (10)** calendar days **in a designated physical location. Non-probationary** associates from within that ~~location department~~ desiring to bid on the vacancy must sign the posting within the allotted ~~seven (7)~~ **ten (10)** calendar days. **The company may implement electronic posting provided a kiosk is made available for that purpose.** If a position requires Associates to meet certain qualifications, those qualifications must be listed on the bid sheet at the time the bid is posted.

Section 2. When bidding to a different job classification, the Employer will select the successful candidate based on seniority, skill, ability, qualifications and performance. When, in the Employer's judgement, there are two (2) or more associates of relatively equal skill, ability, qualifications and performance, the principle of seniority will govern. If no qualified candidate applies or no bid is received, the job may be filled by the Employer from any other source. The Employer retains the right to determine the qualifications necessary to perform any particular job or the right to hire non-associate applicants if, in the Employer's sole judgement, qualified associates do not sign the job posting.

Section 3. In the event that the successful bidder, from a different job classification, proves ~~unsatisfactory~~ **unqualified** during their trial period, not to exceed thirty (30) calendar days, the associate will be returned to their previous job and shift. The

Employer will fill the position ~~from~~ **with** the next qualified bidder from the original job posting. If there are no qualified bidders, the job may be filled by the Employer from any other source.

Section 4. An associate who bids and is awarded a new job classification must remain in the new job classification for a period of six (6) months before bidding on another job posting in a different job classification.

Section 5. ~~Annually the Employer will allow associates to bid their shift preference. Shift bids and vacations will be posted during the last week of October and first week of November, and awarded as soon as possible thereafter, but not later than the second week of January. Shift bids will be awarded by seniority. Associates not bidding will be assigned the remaining vacancies. During the last week of October or first week of November and as the needs of the business dictate, the associates will bid their shift. The October/ November bid will not occur if a bid has already been held in August, September, or October.~~ Shift bids will be awarded by seniority. Associates not bidding will be assigned the remaining vacancies.

Section 6. Temporary/contract vacancies will be filled at the Employer's discretion without the need to post the job.

ARTICLE 11 LAYOFF AND RECALL

Section 1. In the event of a reduction in the workforce, the least senior associate ~~shall~~ **will** be displaced by location, ~~and by~~ **job classification, by shift.** Displaced associates will first fill vacant jobs within their location and job classification. If no vacancy exists, associates may bump within their location to a job classification they previously held or to an equal or lesser paying job classification, provided they possess the necessary job qualifications and skills to perform the job.

Associates laid off from their location may, ~~by seniority,~~ **apply for consideration transfer** to a different location where a vacancy exists **in their classification, a classification they previously held and were not disqualified or a lower paid classification.** ~~From among those applying to a different location the Employer will select the successful candidate based on seniority, skill, ability, qualifications and performance~~ **All other position openings will be selected based on seniority, skill, ability, and qualifications.** ~~When, in the Employer's judgment, there are two (2) or more associates of relatively equal skill, ability and performance (which includes an associate's attendance, safety and disciplinary record over the previous nine (9) months), the principle of seniority will govern.~~ An associate who is selected **in either setting above** will be ~~permanently~~ assigned to the new location and have their seniority dovetail into the new location for all bidding and fringe benefits **until their previous position is available in accordance with Article 9 Section 2(c). When recalled to their previous position, the associate will have the option to decline the recall twenty-four (24) hours after return receipt acknowledgement or verifiable phone call or text message and remain in their**

current position.

Section 2. The Employer has the right to lay off as many associates **by classification** as they deem necessary for business reasons. In case of layoffs, the associate with the least seniority **shall will** be laid off first. ~~providing remaining associates have the ability to do the available work.~~ The Employer **shall will** give not less than seventy-two (72) hours notice to each associate and the Union before laying off.

Temporary, probationary, and then part-time associates will be laid off prior to regular associates on the seniority list, unless such associate(s) possess special skills that are deemed necessary and are not possessed by regular associates.

Section 3. In the event of a restoration of the workforce, associates will be recalled to their location **by classification** in the reverse order in which they were laid off from their location. ~~provided they possess the necessary skill and ability to perform the work.~~

Section 4. Associates have seven (7) calendar days to return to work after being recalled by any verified means outlined in Article 3, Section 2. Associates refusing recall or failing to return on the designated date will be considered as having voluntarily resigned their employment.

Section 5. The Employer may offer voluntary time off (VTO) as needed up to thirty (30) days. VTO will be offered by seniority, by location, by job classification, ~~by shift.~~ **Daily VTO will be offered by seniority, location, job classification, and shift.** Associates accepting VTO will not be compensated for the hours lost. Retained associates must be qualified to perform the remaining work. Associates will be returned in order of seniority to the vacant position. During VTO, to ensure benefit continuation, associates are required to pay their benefit contributions. Should a VTO extension beyond thirty (30) days be necessary, the Employer will notify the Union, and offer to the most senior associate by location, ~~by and~~ job classification, ~~by shift.~~ ~~If additional VTO volunteers are then required, they will be selected by seniority.~~ If enough volunteers are not secured, ~~the least senior in classification on the shift will be required to accept.~~ **the layoff language will apply.**

ARTICLE 12 HOURS OF WORK

Section 1. The workweek, for payroll purposes, will consist of seven (7) consecutive days beginning on Monday at 12:01 a.m. and ending one hundred sixty-eight (168) hours later. The workday for payroll purposes is defined as a period of twenty-four (24) hours commencing with the beginning of each associate's shift.

Section 2. Payday-Timecards: Payday is every other Friday. Associates are responsible for punching the timecard properly and recording the time spent performing the various jobs in the warehouse. If the associate neglects to punch in or out, the associate may be subject to discipline. All associates will punch both in and out regardless of what shift they are on or in which

department they work.

Section 3. Nothing contained in the Agreement will be construed as a guarantee of any hours of work in a workweek, day, or year.

Section 4. Associates will be provided a thirty (30) minute paid meal break and no breaks. An additional ten (10) minute break will be granted to associates scheduled to work an additional two (2) hours or more of overtime.

Section 5. Four 10-Hour Day Schedule. Associates assigned to work four (4), ten (10) hour days will receive the following adjustments in contract conditions:

- (a) So that associates maintain comparable benefits, holidays will be paid in ten (10) hour increments if the associate would have otherwise worked and eight (8) hour increments if the paid time off falls on a day the associate was not scheduled to work. The Company will have the discretion of implementing either of the following break schedules: (A) associates will be provided with a fifteen (15) minute rest break each half of their scheduled shift and a thirty (30) minute unpaid meal break or (B) associates will be provided with a forty-five (45) minute paid meal period approximately halfway through the shift. An additional ten (10) minute break will be granted to associates scheduled to work an additional two (2) hours or more of overtime. Other benefits such as sick leave, vacation time, jury duty, and funeral leave are hours based.
- (b) When the Employer implements a four (4), ten (10) hour day schedule for some positions, such positions will be subject to the bidding procedures of the Agreement. The positions will be assigned to qualified associates within the classification, based on the inverse order of seniority if there are insufficient qualified volunteers.

Section 6. Where production requirements allow, the normal work schedule for all associates **shall will** include at least two (2) consecutive days off each workweek. There **shall will** be no "split shifts". This means that each associate **shall will** work the hours of their shift continuously except for mealtime.

ARTICLE 13 OVERTIME

Section 1. The Company will post **in a designated physical location** a no call volunteer list for each day of the work week for those who desire overtime opportunities. **The list will be posted before the normal start time on the previous regular workday and remain posted for at least five (5) hours after normal shift start time of the previous day. (This will become effective two (2) full pay periods post ratification).** **For associates working on an hourly basis,** all time worked over forty (40) hours in any one (1) work week will be paid at the rate of time and one-half (1½) for associates working on an hourly basis. There will be no duplication or pyramiding of overtime and other premium pay for any reason.

Section 2. Daily overtime work is to be offered to associates in

each location by job classification from the volunteer list. The Employer retains the sole discretion to determine in each instance if overtime work is required. In all cases, the associate selected must be qualified to perform the work in accordance with Article 10 (Section 2).

(a) End of shift /early start overtime:

1. Associate(s) performing the work assignment will be required to complete all overtime for that assignment. Associate(s) will not leave work in the middle of an assignment unless excused by management.
2. Overtime will be first offered on a volunteer basis by seniority to associates within the job classification prior to the completion of their shift. If enough volunteers are not secured, then it will be offered to qualified Associates in seniority order from other classifications on the same shift who have signed the volunteer list. If there are still not enough volunteers secured, the least senior associate(s) in the classification and shift will be required to accept the overtime assignment.

(b) Day off Overtime:

1. Overtime will first be offered on a volunteer basis by seniority to associates who signed the volunteer list and within the job classification prior to the completion of their shift.
2. If enough associates are not secured from the volunteer list, then it will be offered in seniority order to other classifications who have signed the list.
3. If there are still not enough associates secured, the least senior associate(s) in the classification and shift will be required to accept the assignment. **Associates assigned to the Railhead facility may continue the current rotational practice provided that a majority of those affected agree on a quarterly basis.**
4. If there is not enough work and associates are being sent home:
 - a. The Company will first ask for volunteers by seniority **in the classification.**
 - b. If there are not enough volunteers, the Company will first send employees working day off overtime home, starting with the least senior associate **by classification.**
 - c. If the Company requires more associates to go home, they will mandate from the bottom of the seniority list within that job classification and shift.
5. All associates working day off overtime will be guaranteed a minimum of four (4) hours of pay for that day, if they are sent home early.

(c) Mandated overtime will follow these guidelines:

1. If the Company requires mandatory overtime, those working day off overtime will rank highest in seniority **when volunteering to go home early.**
2. If an employee is mandated to come in early, they will not be mandated to stay late; therefore, the next in seniority will be placed on the list to be mandated.

Exception: associates assigned to the Railhead facility may be mandated to come in up to one (1) hour early and stay up to one (1) hour late on the same workday. If an employee is mandated to stay late two (2) hours or more, they will not be mandated to come in early the next business day.

3. If an employee is mandated to stay late, they will not be mandated to come in early the next business day; therefore, the next in seniority by classification and shift will be placed on the list to be mandated.
4. The Company will inform mandated employees **after the no call volunteer list is taken down and** a minimum of two (2) hours prior to the end of their normal shift **unless operational emergency out of the Company's control such as Act of God or significant building failure.**

Section 3. The Union and the Company understand this may change at times due to business and/or customer needs and/or situations of excessive absenteeism. In these instances only:

1. The Company may ask associates to stay late and come in early the following day.
2. The Company may ask associates to come in early the following day and stay late.
3. The Company may require associates to work up to sixteen (16) hour days. In extreme emergencies the Company may require associates to work up to two (2) sixteen (16) hour days, in a pay period.

ARTICLE 14 EMPLOYER RULES AND DISCIPLINE

Section 1. The Employer will have the right to discharge or suspend for just cause, but will give written warnings to associates before suspension or discharge except in cases of serious or gross misconduct, including but not limited to dishonesty, drinking or fighting on Employer property, gross safety violations, use of illegal drugs, giving false information at time of application, gross insubordination, willful damaging of property owned or in the custody of the Employer, and falsifications of the Family Medical Leave Act, disability and/or workers compensation.

Section 2. Prior to the Employer establishing, revising or adding to Company policies that affect associates covered by this Agreement, including, but not limited to reasonable work and safety rules, attendance policy, drug, alcohol and substance abuse policy, and functional testing, by which all associates must abide, and such policy items are not already outlined in this Agreement, the Employer will offer to meet with the Union. The Union will have seven (7) calendar days to respond to the written request to meet to establish time for meeting. The rules and/or disciplinary policy will become effective seven (7) calendar days after they have been discussed and subsequently posted in the workplace, but not later than fourteen (14) calendar days from the Company's offer to meet.

Associates are expected to sign all necessary forms related

to their employment at Americold Logistics. Signature on an Associate Counseling Form is not an admission of guilt, but receipt of copy only.

Section 3. The Employer will administer discipline within ~~fourteen (14)~~ **ten (10) calendar working** days of the incident or the known occurrence with a written copy to the associate and local Union. **Working days for the purpose of issuance of discipline by the employer and the filing of a grievance for that discipline by an employee is defined as follows: “Working Days” are to be defined as days that the employee is at work. Should the time limits provided in this section not be followed, the discipline will be treated as waived and abandoned. If the employee has been suspended or discharged, the employee has ten (10) calendar days to file a grievance.**

Section 4. The Employer agrees that a shop steward will be present at investigatory meetings so long as a shop steward is available that shift **or when required by law.** In instances where English is not the Associate’s primary language, a translator will be offered where available.

Section 5. Work Rules & Expectations Policy:

Disciplinary Action for Category 2 violations as defined in the Company’s “Work Rules and Expectation Policy” will be as follows:

- 1 point = Step 1 - Verbal warning documented
- 2 points = Step 2 - Written warning
- 3 points = Step 3 - Final warning with a one day suspension
- 4 points = Step 4 - Up to and including termination

Counseling ~~shall will~~ be provided with each step of progressive discipline. Discipline ~~shall will~~ remain on the record for nine (9) rolling months. As one point falls off the step of discipline it will back up to the previous step, (example) if an employee is on their 3rd step of discipline and step one (1) falls off, the employee will now be on step 2 and the next step of discipline would be step 3 again.

Section 6. Attendance Policy:

Americold expects and requires regular attendance from all its associates, as defined by the Company’s “Attendance Policy”. Progressive Discipline for Attendance is as follows:

- 1 point = Step 1- Verbal warning documented
- 2 points = Step 2- Written warning
- 3 points = Step 3- **Written warning**
- 4 points = Step 4 – Final warning **with possible one (1) day suspension**

5 points = Step 5 – Up to and including Termination
(Points determines step)

Counseling ~~shall will~~ be provided with each step of progressive discipline. Discipline ~~shall will~~ remain on the record for nine (9) rolling months. As one (1) point falls off the step of discipline it will back up to the previous step, (example) if an employee is on their 3rd step of discipline and step one (1) falls off, the employee will now be on step 2 and the next step of discipline would be step 3 again.

**ARTICLE 15
WAGES**

Section 1. Wages:

All pay rates listed in this agreement will be considered the minimum rate for all job classifications.

	Ratification	6 months (after ratification)	2/18/2024	2/18/2025	2/18/26
Forklift					
18 month	\$20.75	\$21.00	\$21.84	\$22.49	\$23.17
12 month	\$20.25	\$20.25	\$20.75	\$21.25	\$21.75
6 month	\$20.00	\$20.00	\$20.50	\$21.00	\$21.50
3 month	\$19.50	\$19.50	\$20.00	\$20.50	\$21.00
Start	\$19.25	\$19.25	\$19.75	\$20.25	\$20.75
Janitor					
12 month	\$17.24	\$17.49	\$18.19	\$18.74	\$19.30
6 month	\$16.75	\$16.75	\$17.15	\$17.55	\$17.95
Start	\$16.25	\$16.25	\$16.65	\$17.05	\$17.45
Inventory					
18 month	\$21.75	\$22.00	\$22.84	\$23.49	\$24.17
12 month	\$21.25	\$21.25	\$21.75	\$22.25	\$22.75
6 month	\$21.00	\$21.00	\$21.50	\$22.00	\$22.50
3 month	\$20.50	\$20.50	\$21.00	\$21.50	\$22.00
Start	\$20.25	\$20.25	\$20.75	\$21.25	\$21.75
Rail Crew					
18 month	\$21.25	\$21.50	\$22.34	\$22.99	\$23.67
12 month	\$20.75	\$20.75	\$21.25	\$21.75	\$22.25
6 month	\$20.50	\$20.50	\$21.00	\$21.50	\$22.00
3 month	\$20.00	\$20.00	\$20.50	\$21.00	\$21.50
Start	\$19.75	\$19.75	\$20.25	\$20.75	\$21.25
Maintenance					
Maintenance Helper	\$17.59	\$17.84	\$18.56	\$19.11	\$19.69
Maintenance Apprentice Buildings & Grounds	\$20.51	\$20.76	\$21.59	\$22.24	\$22.90
MHE Tech 1	\$22.46	\$22.71	\$23.62	\$24.33	\$25.06
MHE Tech 2	\$25.74	\$25.99	\$27.03	\$27.84	\$28.67
Refrigeration Tech 1	\$28.09	\$28.34	\$29.47	\$30.35	\$31.26
Refrigeration Tech 2	\$26.92	\$27.17	\$28.25	\$29.10	\$29.98
Refrigeration Tech 3	\$29.18	\$29.43	\$30.61	\$31.52	\$32.47
LEAD Tech	\$30.38	\$30.63	\$31.85	\$32.81	\$33.79
	\$31.55	\$31.80	\$33.07	\$34.06	\$35.08

All wage increases including ratification effective the 1st full pay period after dates above.

Section 2. Shift Premiums:

- 2nd Shift Premium - ~~\$.25~~ **\$1.00** / hour over base hourly rate
- 3rd Shift Premium - ~~\$.35~~ **\$1.50** / hour over base hourly rate

Shift Premiums are in addition to the associates top or progression rate of pay and this will be the rate of pay used to calculate the associate’s overtime rate of pay. Shift Premiums are for associates that have a bid position for either 2nd or 3rd shift.

***Retroactive to 02/18/2023**

**ARTICLE 16
PRODUCTION REQUIREMENTS AND INCENTIVE
PLANS
PRODUCTION STANDARDS**

Section 1. Production Requirements. The Employer may establish, implement, revise and/or continue reasonable systems of production requirements, expectations and/or standards. The Employer has the sole right to establish these standards. At least seven (7) calendar days prior to changing production requirements or standards the Employer will meet and discuss the changes with the Union. The Union and its Industrial Engineers shall have the right to review all information pertaining to the implementation or change of production requirements, expectations or standards.

Section 2. Incentive Plans. The Employer has the sole right to establish incentive plans of any type that provide pay in addition to the associate's base hourly rate. The Employer retains the sole discretion to determine the creation, modification, design, administration and dissolution of the same. The Employer may create, design, modify, administer, or dissolve such plans, of any type, in accord with business conditions as the Employer defines them.

**ARTICLE 17
VACATION**

Section 1. All full-time associates who have completed one (1) or more years of continuous service and meet the hours requirements outlined in Section 2, will be entitled to vacation according to the following schedule:

Years of Continuous Service	Vacation Benefit
One (1)	Forty (40) hours
Two (2)	Eighty (80) hours
Five (5)	One hundred twenty (120) hours
Fifteen (15)	One hundred sixty (160) hours
Thirty (30) Twenty-seven (27)	Two Hundred (200) Hours

The vacation year shall will be associate's anniversary date to anniversary date.

Section 2. To qualify for a vacation benefit, associates earn one-twelfth (1/12) of their vacation benefit for each completely worked month, from the associate's anniversary year to the next anniversary year, for the coming vacation year. All paid time off for vacation, holiday, bereavement, jury duty, and VTO shall will be considered hours worked for purposes of this section.

Section 3. An associate's vacation period shall be at such time as is mutually agreed between the Employer and the associate subject to the Employer's ability to maintain efficient operations. Requests for vacation **shall will** be considered for each month of the year. Subject to the staffing requirements of the Employer, vacation may be scheduled as follows:

- a. Requests for vacation will be bid **beginning the week following the annual shift bid (Article 10; Section 5); second week of November.** The Employer **shall will** notify

associates during the bid process of approval or denial **by the end of the 1st pay period in December.**

- b. Preference between competing requests **shall will** be granted by job classification/shift according to seniority.
- c. The system described above is to assist the Employer and the associates in scheduling vacations. It **shall will** not prevent an associate from requesting a vacation change in which the Employer will consider on the basis of staffing needs.
- d. Vacation days not scheduled in accordance with "a" above **shall will** be awarded on a first come first serve basis subject to one (1) week notice and management approval.

Section 4. Vacation pay for regular full-time associates for each week of vacation **shall will** be the equivalent of forty (40) hours at the associate's regular rate of pay at the time of vacation.

Section 5. Vacation may not be carried over from year to year.

Section 6. Vacation time may be requested in single day increments. VTO associates may request vacation time in half-day increments.

Section 7. All unused vacation will be paid out to the associate, upon his/her voluntary resignation of employment.

**ARTICLE 18
HOLIDAYS**

Section 1. Regular full-time associates who have completed their probationary period are eligible for up to ~~seven (7)~~ **eight (8)** paid holidays each year. They are: New Year's Day, Memorial Day, Independence Day, Labor Day, Thanksgiving Day, Christmas Day, and **a two (2) personal holidays.** Holiday hours **shall will** count as hours worked in the computation of hours worked concerning overtime. Personal Days must be scheduled and approved in advance and taken during the calendar year. **Personal holidays can be used any day of the year including Martin Luther King, Jr. Day. Associates qualify for the 2nd personal holiday after six (6) months in their initial year and on May 1st, of each subsequent year.** Unused days will not be carried over to the next year unless approved in writing by management.

Section 2. To receive holiday pay, associates must work their last scheduled shift before the holiday, the holiday if scheduled and the first scheduled shift following a holiday unless approved by management (overtime hours included).

Section 3. Eligible associates **shall will** receive eight (8) or ten (10) hours at their regular straight-time rate of pay for each paid holiday. Associates required to work on the holiday **shall will** be paid at one and one-half (1½) times their regular straight time rate of pay for all hours worked, plus their holiday pay. Associates, unless approved by management, leaving work early on a holiday will be paid for hours worked that day at straight time.

Section 4. If a holiday falls on an associate's unscheduled workday, the eligible associates **shall will** receive eight (8) hours of pay at his regular straight-time rate in lieu of the holiday. This time and pay is not considered in the computation of overtime.

Section 5. The Employer will make every effort to give associates at least one (1) week's notice of when a holiday will be celebrated.

Section 6. If the Employer determines that it is necessary to work on a holiday, associates ~~shall~~ **will** be selected in accordance with Article 13.

Section 7. If a holiday falls on an associate scheduled vacation day an extra vacation day will be granted **or paid out at the associate's request no later than the prior pay period.**

ARTICLE 19 LEAVES OF ABSENCE

Section 1. General: The Employer may grant a reasonable leave of absence to an associate upon written application. The associate and the Union ~~shall~~ **will** be given a written notice of the terms and conditions of any leave of absence granted. Requests for leave of absence ~~shall~~ **will** not be unreasonably denied to any associate who has twelve (12) months or more of continuous service.

Section 2. Family and Medical Leave: The Employer will comply with all applicable state and federal laws, which address associates' rights to request or obtain a leave of absence, including but not limited to a family or medical leave, pregnancy disability leave, or disability leave.

Section 3. Jury Duty: The Employer will make up differential in pay for those associates called for jury duty, providing the associate was scheduled for work on that day. The difference ~~shall~~ **will** be calculated on the basis of the associate's base hourly rate of pay, for a period of time up to a maximum of two (2) weeks. Unless alternate written arrangements have been made, an associate released from jury duty early must return to work for the completion of their regular shift. The Employer ~~shall~~ **will** not change the associates' days off or shift assignment in order to avoid payment of jury duty.

Section 4. Other court appearances: Any Associate who presents, to their supervisor or HR manager, a court order with seven (7) calendar days' notice, requiring they appear in person, other than jury duty, where failure to appear could result in the issuance of a warrant, the Employer will allow time off without pay or penalty for no more than two (2) days per year.

Section 5. Bereavement: Eligible associates covered by this Agreement who suffer a death in their immediate family ~~shall~~ **will** be allowed up to three (3) working days off with pay at their regular straight-time rate as necessary to attend the funeral or as necessary to take care of affairs in connection with the death. Upon request, additional unpaid time off may be granted.

a. Immediate family is defined as current spouse, son, daughter, mother, father, brother, sister, grandfather, grandmother, grandchild, current mother-in-law, current father-in-law, stepparents and stepchildren.

b. **An employee may be allowed one (1) unpaid day off to attend the funeral or other bereavement rite of uncle, aunt, sister-in-law, brother-in-law, or spouse's**

grandparent. Upon request, additional unpaid time off may be granted.

Section 6. Military Leave: Associates enlisting or entering the military of the United States will be granted all rights and privileges provided by applicable law.

Section 7. Sick Leave: ~~Effective January 1, 2016, and for the duration of the agreement:~~ Regular full-time associates will participate in the Employer Sick Leave program. Sick Leave will accrue at the rate of four (4) hours per month **and will be available on the associate's anniversary date each month (beginning June 1, 2023)** for associates permanently assigned to eight (8) hour shifts and five (5) hours per month for associates permanently assigned to ten (10) hour shifts for each complete month of non-leave service to a maximum of forty-eight (48) or fifty (50) hours per calendar year. Unused sick leave will be paid back to the associates on the first pay period of January, for the prior year. If available, an associate may choose to roll over up to eight (8) hours into the next year. Associates must notify the HR Manager in writing by December 15th, of their desire to roll time over.

Paid sick days will not be counted in the calculation of overtime nor will they be assessed attendance points under the employer attendance policy.

Section 8. Any associate who undertakes or continues other work or employment during any leave of absence without first securing permission from the Employer and the Union automatically cancels such leave of absence and will be considered to have terminated his employment.

Section 9. A Union member elected or appointed to serve as a Union official ~~shall~~ **will** be granted a leave of absence during the period of such employment, without discrimination, loss of seniority rights, and without pay and/or other benefits.

Temporary leaves of absence, up to ten (10) calendar days, will be granted to members of the Union, upon two weeks' notice by e-mail to the General Manager and Human Resources Manager from Teamsters Local 767 business agent specifying the length of absence, provided such leaves do not interfere with efficient operations and does not exceed two (2) employees at any one time except during contract negotiations, and the maximum can be three (3) employees. The Employer will have ninety-six (96) hours to deny such request, otherwise the request will be approved. In addition, leaves of absence for up to two employees will be granted for Grievance Panels.

ARTICLE 20 HEALTH AND WELFARE

Section 1. The Employer shall offer eligible associates the opportunity to participate in Employer health plans. The terms, conditions, and provisions of the coverage are set forth in the applicable plan documents. This coverage, including the required associate premium contributions, surcharges, co-pays, and deductibles may, from time to time, be amended or changed.

Changes or amendments to the coverage will be announced periodically. The health insurance plan documents will govern all rights of associates concerning this benefit. During the term of this agreement, bargaining unit associates will make the same contributions as non-bargaining unit associates.

Section 2. Eligible associates may participate in the Employer Life, Accidental Death and Dismemberment, Voluntary Life, Short Term and Long-Term Disability programs, that are regularly maintained for non-bargaining unit associates and are subject to the same associate premium contributions, terms and conditions of the plan documents.

Effective January 1, 2011, associates shall be covered under the same benefit programs that are regularly maintained for non-bargaining unit associates and are subject to the same associate premium contributions, terms and conditions of the plan documents.

ARTICLE 21 BULLETIN BOARDS

Section 1. The Employer shall supply and provide space for a reasonably sized bulletin board, which shall be used exclusively for authorized Union notices. All Union notices shall be authorized and signed by a representative of the Local Union. Union Stewards shall have a key for the Union bulletin boards.

ARTICLE 22 UNION STEWARDS

Section 1. The Employer recognizes the right of the Union to designate a reasonable number of shop stewards and alternate stewards.

Section 2. The authority of any shop stewards and alternate stewards designated by the Union shall be limited to, and shall not exceed, the following duties and activities:

- (a) With prior management approval the investigation and presentation of grievances in accordance with the provisions of Article 6 during working hours.
- (b) The transmission of such messages and information authorized by the Union or its officers.

Section 3. No shop steward or alternate steward shall have any authority to, authorize, instigate, encourage, condone or participate in any strike or other action in violation of Article 25, and in the event of any such action by any associates, the shop stewards and alternate stewards and the Union and its officers shall immediately take all measures within their power to stop any such violation. The Employer shall have the sole and complete right to discipline any shop steward or alternate steward who fails to comply with the provisions of this Section, and such stewards shall not be entitled to or have any recourse under this Agreement.

ARTICLE 23 PLANT VISITS

Section 1. Authorized agents of the Local Union shall have access to the Employer's establishment during work hours for the purpose of adjusting disputes, investigating working conditions, collection of dues, and ascertaining that the Agreement is being adhered to, providing, however, that there is no interruption of the Employer business. This access shall be granted to the Union representatives after having given notice to management. The Employer shall not be held liable for any injuries to said representatives while on Employer premises.

ARTICLE 24 BARGAINING UNIT WORK

Section 1. The Employer retains the right to assign supervisory personnel and/or non-bargaining unit personnel to perform bargaining unit work in the case of emergency and training. This Article is not intended to diminish overtime hours for regular associates. In the event a grievance is filed alleging a violation of this Article, the grievance must specify the amount of time allegedly spent performing bargaining unit work.

ARTICLE 25 NO STRIKE/NO LOCKOUT

Section 1. During the term of this Agreement, there will be no strike, slowdown, or work stoppage. The Employer will not lock out any bargaining unit associate during the term of this Agreement.

Section 2. Picket Line: No associate shall be disciplined or discharged for his or her refusal to cross a legal, primary picket line, directed at the Employer, as long as such picket line is sanctioned by Teamsters Joint Council No. 80.

ARTICLE 26 SEPARABILITY SAVINGS AND COMPLETE AGREEMENT

Section 1. If any state or federal legislation, court decision or government regulation invalidates any article or section of the Agreement, all other articles and sections not invalidated will remain in full force and effect. At the Employer's or Union's request, the Employer and Union will meet to negotiate new contract language to replace the article or sections which have been invalidated.

Section 2. The Employer and the Union agree that the relations between them will be governed by the Agreement. Modification to this Agreement will not be controlling unless reduced to writing and signed by the Employer and the Union.

Section 3. The parties acknowledge that during the negotiations resulting in this Agreement, each had the unlimited right to make

proposals with respect to all subjects of collective bargaining. The understandings and agreements arrived at by the parties after exercise of that right are set forth in this Agreement. Therefore, the Employer and the Union each waive the right and each agrees that the other will not be obligated to bargain collectively with respect to any matter referred to by this Agreement, or with respect to any subject not specially referred to in this Agreement, except those required by law, even though such subject may not have been within the knowledge or contemplation of either or both of the parties at the time that they negotiated this Agreement.

ARTICLE 27 EXTRA CONTRACT AGREEMENTS

Section 1. The Employer agrees not to enter into any other agreement or contract with its associates, individually or collectively, which in any way conflicts with the terms and provisions of the Agreement.

Section 2. Nothing in this Agreement shall prevent the Union and Americold Logistics Labor Relations for negotiation supplementary agreements necessary to resolve their local problems. Such Supplemental Agreements must be in writing to be considered valid.

ARTICLE 28 PAST PRACTICE

Section 1. This Agreement supersedes any previous oral and written agreements between the Employer and its associates. The Employer and Union will not be bound by any past understandings, practices and/or customs between the Employer and its associates on matters not specifically governed by the terms of this Agreement, unless mutually agreed to by the Employer and the Union.

ARTICLE 29 SAFETY AND LABOR MANAGEMENT COMMITTEES

Section 1. Locally the Employer and Union will meet periodically to discuss work issues, rules, and general business conditions. If mutually agreeable, these issues will be heard at the regularly scheduled meeting between the Union and the Employer as outlined in Article 6A of this Agreement.

ARTICLE 30 UNIFORMS

Section 1. The Employer will furnish each regular associate who is required to work any substantial period of time in a refrigerated area with one (1) pair of insulated pants, one (1) insulated jacket, one (1) pair of freezer gloves, one (1) pair of insulated safety-toe shoes/boots through an Employer approved vendor. Maintenance associates will be provided with one (1) pair

of work boots and work uniforms. Such clothing shall be replaced by the Employer upon a reasonable wear-and-tear basis when worn out and shall be worn by associates solely for Employer work on Employer premises.

Section 2. The Employer may institute and enforce such procedures as it deems necessary to keep track of clothing provided by the Employer.

Section 3. The Employer will furnish each regular associate with locker space and where practical, an individual locker.

ARTICLE 31 401(K)

Section 1. All associates governed by this agreement shall have the ability to participate in the Employer 401(k) plan as written in the plan document. The Employer reserves the right to make changes to this plan as it deems fit to include plan administrator, available investment vehicles, and Employer contribution.

ARTICLE 32 DURATION OF AGREEMENT

This Agreement will be in full force and effect from February ~~18 21 2019 2023~~ until ~~midnight 11:59 PM~~ on February ~~18 20, 2023 2027~~ and will continue in full force and effect each year thereafter, unless written notice of the desire to terminate or modify this Agreement is served by either party upon the other, at least sixty (60) days prior to the expiration of the Agreement or any automatic extension of the Agreement.

FOR EMPLOYER:


David Goodall, Americold


FOR UNION:


Dan Reines
President/Principal Officer

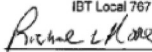

Scott Sexton
IBT Local 767

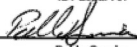

Jamie Moreno
IBT Local 767


Thomas M. Edwards
IBT Local 767


Reggie Williams
IBT Local 767


Fernando Zarate Jr.
IBT Local 767


Richard Moore
IBT Local 767


Pablo Garcia
IBT Local 767

**MEMORANDUM OF AGREEMENT BETWEEN
AMERICOLD AND
INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF TEAMSTERS
LOCAL 767
AMERICOLD FORT WORTH TX MEACHAM AND
RAILHEAD WAREHOUSES AGREEMENT**


Americold and IBT Local 767 have agreed on a Memorandum of Agreement to the collective bargaining agreement whose term is February 18, 2019 through February 20, 2023. The parties have met and reached a Memorandum of Agreement (“Agreement”) for a successor collective bargaining agreement. Such new Agreement shall contain the provisions of the expiring collective bargaining agreement as modified in the attached document entitled, “Tentative Agreements.” The new collective bargaining agreement shall have a term of February 20, 2023 through February 20, 2027. The attached document and the current collective bargaining agreement, as modified herein, represent the entire agreement of the parties.

The Union, its officers and bargaining committee agree to recommend and support the ratification of this Agreement.

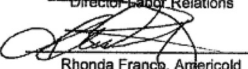
This offer and retroactivity is conditioned upon ratification of initial vote.

Signed and agreed this 15th day of March, 2023:

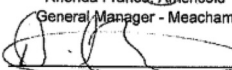
FOR EMPLOYER:




David Goodall, Americold
Director Labor Relations



Rhonda Franco, Americold
General Manager - Meacham



Daniel Baruelos, Americold
General Manager - Railhead



Oscar Blanco
Manager, Human Resources

FOR UNION:



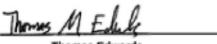
David Reinos
President/ Principal Officer



Scott Sexton
IBT Local 767




Jamie Moreno
IBT Local 767



Thomas Edwards
IBT Local 767



Reggie Williams
IBT Local 767



Fernando Zarate Jr.
IBT Local 767



Richard Moore
IBT Local 767



Pablo Garcia
IBT Local 767

Esta traduccion es para comodidad de los hispanohablantes. La version en ingles ratificada se considerara la version oficial

ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

Sección 1. El Empleador reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de negociación colectiva para todos los asociados de almacén a tiempo completo empleados por el Empleador, ubicados en las instalaciones de Railhead y Meacham ubicadas en Fort Worth, Texas, incluidos los operadores de montacaragas, revisores, conserjes, trabajadores de almacén, asociados de inventario y mantenimiento, excluyendo a todos los asociados administrativos de oficina, asociados confidenciales y guardias y supervisores según se define en la Ley y la misma unidad certificada por el Nacional Junta de Relaciones Laborales el 10 de octubre de 2008, en el caso no. 16-RC-10859 con modificaciones acordadas por las partes.

ARTÍCULO 2 SIN DISCRIMINACIÓN

Sección 1. El empleador y el sindicato acuerdan que ninguno discriminará a ningún asociado en ningún término o condición de empleo debido a la raza, religión, sexo, embarazo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, color, origen nacional, ascendencia, estado civil, estado militar y cualquier otra clase o grupo legalmente protegido de un asociado. Además, el empleador y el sindicato tratarán a todos los asociados con dignidad y respeto, **y no discriminarán**, sin importar su actividad sindical o no actividad. Las partes también acuerdan que cumplirán plenamente con todas las leyes estatales, federales y locales aplicables que abordan el tema de la discriminación en el lugar de trabajo.

Sección 2. Cuando el género masculino se utilice en este acuerdo, se considerará que se aplica también al género femenino.

ARTÍCULO 3 NOTIFICACIÓN

Sección 1. Los asociados deben proporcionar al empleador su dirección y número de teléfono inmediatamente después del empleo. A partir de entonces, el asociado **deberá ingresar** **ingresará** cualquier cambio en su dirección o número de teléfono en el Quiosco o a través de PeopleSoft - Self Service. El hecho de no proporcionar dicho cambio **deberá eximir** **eximirá** al Empleador de cualquier obligación de notificar al asociado bajo cualquier retiro u otras disposiciones de este Acuerdo.

Sección 2. Si el Empleador está obligado a dar aviso a los asociados en virtud de cualquier disposición de este Acuerdo, el aviso se dará por cualquier medio verificable, incluyendo, pero no limitado a, el recibo de devolución certificado requerido por correo

a la última dirección conocida del asociado, llamada telefónica verificada al asociado en su último número de teléfono conocido o transmisión de correo electrónico con acuse de recibo de devolución. Si el asociado no responde al aviso o mensaje transmitido por el Empleador dentro de los ~~tres (3)~~ **cuatro (4)** días naturales posteriores al acuse de recibo de devolución o de la llamada telefónica/mensaje de texto verificable, la obligación del Empleador con respecto al empleo en virtud de este Acuerdo cesa.

Sección 3. Cuando se haga referencia a los días a lo largo de este acuerdo, se ~~deberá considerar~~ **considerarán** días naturales.

ARTÍCULO 4 DERECHOS DE GESTIÓN

Sección 1. El Empleador conserva todos los derechos y funciones, excepto lo dispuesto en este Acuerdo, que tiene por ley.

ARTÍCULO 5 CHECKOFF

Sección 1. El Empleador acepta deducir del pago de todos los asociados cubiertos por este Acuerdo una vez al mes las cuotas de iniciación, cuotas y/o cuotas del Sindicato Local, para cada asociado que individual y voluntariamente autorice al Empleador por escrito a realizar tales deducciones. El Sindicato ~~deberá certificar~~ **certificará** al Empleador, por escrito cada mes, una lista de sus miembros que trabajan para el Empleador que han firmado voluntariamente la asignación y autorización salarial, junto con una declaración detallada de las cuotas de iniciación, cuotas y/o contribuciones que se deducirán cada mes del salario de dichos miembros. Para las cuotas de iniciación y las evaluaciones, el Sindicato Local notificará al Empleador el número de semanas que se le tomarán estas deducciones al asociado. La notificación de las deducciones que debe hacer el Empleador, en beneficio del Sindicato Local, debe recibirse el primer día del mes en que el Empleador tome dichas deducciones del salario del asociado. El Empleador proveerá una remesa al Sindicato Local antes del **vigésimo segundo (22)** ~~quincequinto (15)~~ del mes en que se hayan realizado dichas deducciones. Con cada remesa, el Empleador ~~deberá presentar~~ **presentará** un informe, enumerando a todos los asociados alfabéticamente con su número de seguro social, o identificador personal si el sindicato puede aceptarlo, clasificación de trabajo, tasa de pago y el monto deducido por cada asociado. Para aquellos asociados que no tuvieron deducciones, el Empleador proveerá una razón por la cual no se realizó ninguna deducción. El empleador acepta que las cuotas de los miembros se deducirán del pago mensual de los asociados. **En el caso de que el empleador no deduzca y remita las cuotas o cuotas de iniciación por más de noventa (90) días, y siempre que el Sindicato haya notificado**

la morosidad tan pronto como ocurra una morosidad, el Empleador pagará al Sindicato por atrasos en cuotas y cuotas de iniciación superiores a noventa (90) días para aquellos asociados que ya no estén empleados por el Empleador.

El Empleador acepta deducir del cheque de pago de todos los asociados cubiertos por este Acuerdo contribuciones voluntarias a DRIVE. DRIVE ~~deberá notificar~~ notificará al Empleador la cantidad designada por cada asociado contribuyente que se deducirá de su cheque de pago semanalmente por todas las semanas trabajadas. La frase "semanas trabajadas" excluye cualquier semana que no sea una semana en la que el asociado ganó un salario. El empleador ~~deberá transmitir~~ **transmitirá** mensualmente a la Sede Nacional de DRIVE, en un (1) cheque, el monto total deducido junto con el nombre de cada asociado en cuyo nombre se realice una deducción, el número de Seguro Social del asociado o el identificador personal si el sindicato puede aceptarlo, y el monto deducido del cheque de pago de ese asociado. La Hermandad Internacional de Teamsters ~~deberá reembolsar~~ **reembolsará** anualmente al Empleador el costo real del Empleador por los gastos incurridos en la administración del plan semanal de deducción de nómina. Si surge una disputa en relación con la aplicación de esta Sección, y no se llega a un acuerdo entre el Director de Recursos Humanos del Empleador y el Sindicato, dicha disputa se ~~deberá remitir~~ **remitirá** al procedimiento de quejas.

El Sindicato ~~deberá indemnizar~~ **indemnizará** al Empleador y lo mantendrá indemne contra todas y cada una de las demandas, reclamaciones, demandas y responsabilidades que surjan de o por razón de cualquier acción tomada o no tomada por el Empleador con el fin de cumplir con cualquiera de las disposiciones de esta Sección.

Sección 2. Tras la contratación de cualquier nuevo asociado(s), el Empleador ~~deberá notificar~~ **notificará** a dicho asociado(s) y pondrá a disposición este Acuerdo. El Empleador ~~deberá proveer~~ **proveerá** el nombre, la dirección y el número de teléfono proporcionados por cada nuevo empleado al Sindicato dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la contratación.

**ARTÍCULO 6 "A"
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS**

Sección 1. Cualquier queja, desacuerdo planteado por el Sindicato, el (los) asociado(s) o el Empleador cubierto por este Contrato, que se refiera a la interpretación o aplicación de los términos y disposiciones de este Acuerdo, se ~~deberá considerar~~ **considerará** una queja. Cualquier asociado de la Unión puede presentar una queja; Cualquier queja que no se presente dentro de los diez (10) días calendario a partir del evento que dio lugar a dicha queja se ~~deberá confiscar~~ **será confiscada** y renunciada por la parte agraviada.

En caso de que surja una queja, como se define en este documento, se ~~deberá manejar~~ **manejará** de la siguiente manera:

Paso 1. El asociado o delegado sindical ~~deberá presentar~~ **presentará** la queja al Gerente General (o designado) dentro de los diez (10) días calendario posteriores a la acción agraviada **o diez (10) días hábiles para quejas disciplinarias que no sean suspensiones o descarga. Los asociados que presenten una queja por suspensión o despido tendrán diez (10) días calendario como se describe en el artículo 14 sección 3.** La queja ~~deberá incluir~~ **incluirá** una descripción escrita de la conducta reclamada, la sección del contrato presuntamente violada y la reparación solicitada. Luego, la queja se discute entre las partes y se tomará una decisión por escrito de la gerencia dentro de los diez (10) días calendario a partir del momento en que se presentó la queja.

La terminación omitirá el Paso 1 del procedimiento.

Paso 2. Si la decisión del Gerente General (o la persona designada) no resuelve la queja a satisfacción del asociado, o si el Gerente General (o la persona designada) no actúa dentro del tiempo especificado en el Paso 1, la queja puede avanzar al Paso 2. El Sindicato y la Compañía ~~deberían programar~~ **programarán** conjuntamente al menos una (1) reunión mensual con el fin de discutir las quejas abiertas. Las reuniones se ~~deberán llevarse~~ **llevarán** a cabo no más de 45 días calendario a partir de la reunión del mes anterior, a menos que el Sindicato y la Compañía lo acuerden mutuamente, sin exceder una (1) extensión. El Sindicato ~~deberá proveer~~ **proveerá** a la compañía una lista de todas las quejas al menos (2) días hábiles antes de la reunión mensual de quejas. Las reuniones relacionadas con las terminaciones se ~~deberán escucharse~~ **escucharán** dentro de los diez (10) días calendario posteriores a la presentación de la queja en la Sección 1, a menos que se acuerde mutuamente extenderla.

Paso 3. Cualquier queja que se haya llevado a cabo adecuadamente a través de los pasos del Procedimiento de Quejas y no se haya resuelto dentro de los diez (10) días calendario posteriores a la reunión del Paso 2, puede apelarse por escrito ante la Junta de Quejas de Texas Cartage o directamente a arbitraje dentro de un período adicional de diez (10) días calendario, de acuerdo con la disposición de este paso. Tanto el Sindicato como la Compañía se reservan el derecho de proceder directamente al arbitraje. Cuando la Compañía o el Sindicato decide renunciar al TCGB y proceder directamente al arbitraje, informarán a la otra parte en la respuesta del Paso 3 que están ejerciendo su derecho a que la queja sea escuchada por un árbitro de FMCS.

Sección 2. En caso de que una queja no se procese dentro de los plazos previstos en este Artículo, dicha queja se ~~deberá considerar~~ **considerará** como renunciada y abandonada. Las partes pueden acordar mutuamente extender el límite de tiempo provisto en el Paso 2 del procedimiento de queja y cualquier solicitud de este tipo no será denegada sin razón.

Sección 3. La intención de las partes es que la mayoría de las quejas o diferencias se resuelvan en el Paso 1 del procedimiento de quejas. En consecuencia, las quejas que se resuelvan satisfactoriamente en el Paso 1 no ~~deberán establecer~~ **establecerán** un precedente para futuras quejas de la misma naturaleza.

ARTÍCULO 6 "B" ARBITRAJE

Sección 1. Se entiende y acuerda que una solicitud de arbitraje para ser válida bajo este Acuerdo debe alegar una violación de este Acuerdo.

Sección 2. Si dentro de los diez (10) días calendario, las partes no pueden ponerse de acuerdo sobre un árbitro para escuchar el asunto del arbitraje, la parte demandante ~~debería solicitar~~ **solicitará** al Servicio Federal de Mediación y Conciliación una lista de siete (7) árbitros neutrales. **Cada panel de FMCS solicitado se limitará a los miembros de la Academia Nacional de Árbitros. Cualquiera de las partes puede tachar la lista una vez. Si una parte tacha la lista, dicha parte será responsable de solicitar una lista alternativa de FMCS.** El árbitro será seleccionado de la siguiente manera, por la tachadura alternativa de nombres; El nombre de la persona que queda será el árbitro.

Sección 3. Para cualquier queja que proceda más allá del Paso 2 de este Artículo, la parte reclamante, el Sindicato y el Empleador deben presentar por escrito todas las pruebas conocidas durante el procedimiento de queja y su lista de testigos que testificarán en el Arbitraje. Esto incluye, pero no se limita a, una descripción del tema que da lugar a la queja, las fechas relevantes y todos los testigos, junto con la cláusula contractual específica que supuestamente se ha violado. El incumplimiento de esta Sección servirá como un impedimento para la presentación de la evidencia por la parte en agravio o el Sindicato en el arbitraje. La evidencia que se divulgue en una fecha posterior puede presentarse en la audiencia solo si la parte que descubre la evidencia provee a la otra parte un aviso por escrito de su existencia al menos diez (10) días calendario antes del arbitraje.

Sección 4. Al emitir una decisión, el árbitro se ~~debe gobernar~~ **gobernará** y limitará por las disposiciones específicas de este Acuerdo. No ~~debería tener~~ **tendrá** poder para agregar, restar o modificar ninguno de los términos y disposiciones de este Acuerdo, y ~~debe considerar~~ **considerará** y emitirá una decisión solo con respecto a las cuestiones que se planteen directamente en la queja escrita. La decisión del árbitro ~~debe ser~~ **será** definitiva y vinculante para las partes del presente y para el Cliente o asociados interesados; sin embargo, el árbitro no ~~debe emitir~~ **emitirá** ningún laudo fuera del alcance de su autoridad descrita en este documento, o efectuará un cambio, modificación o adición a este Acuerdo y se limitará estrictamente a los hechos presentados en la audiencia, las pruebas ante él y los términos y disposiciones expresas de este Acuerdo.

Sección 5. La parte perdedora pagará los gastos del árbitro. Ambas partes ~~deberían asumir~~ **asumirán** sus propios gastos de preparación y presentación de su caso.

ARTÍCULO 7 PERÍODO DE PRUEBA

Sección 1. Cada aspirante contratado como asociado deberá cumplir un período de prueba, que constará de noventa (90) días calendario. Los días o días parciales de ausencia no se contarán para los noventa (90) días calendario requeridos. Con el acuerdo de las partes, el período de prueba podrá extenderse hasta por treinta (30) días calendario adicionales. Si un asociado es enviado a casa por la gerencia, ese día se contará como un día trabajado en el cálculo del período de prueba.

Sección 2. Durante el período de prueba, el Empleador tendrá derecho a despedir o disciplinar a un asociado sin asignar causa. Esta acción no ~~debería estar~~ **estará** sujeta a las disposiciones de quejas y arbitraje de este Acuerdo.

ARTÍCULO 8 CLASIFICACIONES ASOCIADAS

Sección 1. Los asociados, cuando sean contratados, serán asignados a una de tres clasificaciones: regular a tiempo completo o regular a tiempo parcial o temporal.

Sección 2. Los asociados regulares de tiempo completo son aquellos asociados que podrían ser programados regularmente para trabajar al menos cuarenta (40) horas seguidas por semana.

Sección 3. Los asociados regulares a tiempo parcial son aquellos asociados que no están programados regularmente para trabajar cuarenta (40) horas seguidas por semana. Los asociados regulares a tiempo parcial programados para menos de treinta (30) horas por semana no serán elegibles para ningún beneficio adicional a menos que lo exija la ley, o a menos que se disponga lo contrario en los términos específicos de este Acuerdo.

Sección 4. Los asociados temporales son aquellos asociados contratados a corto plazo, estacionales o para proyectos especiales exigidos por el cliente. El empleador tiene el derecho de contratar asociados temporales / contractuales según lo considere necesario.

Sección 5. Los asociados regulares a tiempo parcial y luego los asociados temporales serán considerados en primer lugar para las vacantes regulares de empleo a tiempo completo.

Sección 6. Las clasificaciones de puestos incluirán, pero se limitarán a:

1. Conserje
2. Nivel de mantenimiento 1-9
3. Inventario
4. Operador de montacaraga (LTO)
5. **Rails**

Esto incluye el derecho a horas extras **voluntarias** y obligatorias según sea necesario en toda la instalación, de una clasificación de trabajo a otra, siempre y cuando el empleado haya sido capacitado en esa clasificación de trabajo.

Sección 7. El trabajo realizado por un asociado no probatorio en una clasificación de pago más alto de más de (4) horas recibirá ese día completo a la tasa de pago más alta. Cuando un asociado no probatorio trabaja en una clasificación de salario más bajo, se le pagará su tasa de clasificación por todo el trabajo realizado en la clasificación de salario más bajo.

ARTÍCULO 9 ANTIGÜEDAD

Sección 1. El Empleador reconoce el principio de antigüedad en el lugar. Cada asociado regular de tiempo completo será asignado permanentemente a una (1) de las dos (2) ubicaciones: Meacham o Railhead. Los asociados solo pueden acumular antigüedad en la ubicación a la que están asignados permanentemente. Si un asociado contrata permanentemente en otra ubicación, se conservará la antigüedad del asociado, solo para fines de beneficios complementarios. Para todos los demás propósitos, la antigüedad del asociado comenzará en la fecha en que el asociado se transfiera permanentemente a la nueva ubicación. Los asociados están restringidos a asignaciones dentro de su ubicación y no pueden moverse entre ubicaciones.

El Empleador reconoce el principio de antigüedad que ~~deberá prevalecer~~ **prevalecerá** a menos que se indique lo contrario en este Acuerdo. La antigüedad se define como el período más reciente de empleo continuo de un asociado con el Empleador en la unidad de negociación.

Sección 2. La antigüedad de un asociado se ~~deberá perder~~ **perderá** en los siguientes casos:

- (a) Despido por causa justa;
- (b) Renunciar voluntariamente;
- (c) No regresar al trabajo en la fecha especificada después del despido; o ser despedido por un período que sea el menor de doce (12) meses o la duración de la antigüedad del asociado con el Empleador;
- (d) No realizar cualquier trabajo para el Empleador, que no sea un despido, por un período que sea el menor de seis (6) meses o la duración de la antigüedad del asociado por enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo o por doce (12) meses por una enfermedad o lesión relacionada con el trabajo, a menos que la ley aplicable exija una extensión;
- (e) ~~No regresar al trabajo en la fecha especificada después de un permiso de ausencia o vacaciones.~~
- (f) Una ausencia injustificada de tres (3) días hábiles consecutivos

sin notificar al Empleador; **a menos que la incapacidad física comprobada impida dicha notificación**

(g) Aceptación de una posición de unidad sindical no negociadora por más de noventa (90) días.

(h) Jubilación.

Sección 3. Los asociados contratados el mismo día tendrán su orden de antigüedad determinada por los últimos cuatro (4) dígitos de su número de seguro social, siendo el más bajo el más antiguo.

Sección 4. Cada **abril** y octubre, el Empleador enviará por correo al Sindicato una lista de antigüedad actualizada y la publicará en la instalación. El Sindicato ~~deberá tener~~ **tendrá** treinta (30) días para revisar e impugnar la lista. **La lista de antigüedad será por ubicación, cambio de listado y clasificación.** Los asociados a tiempo parcial no ~~deberán reemplazar~~ **reemplazarán** a los asociados a tiempo completo en antigüedad.

ARTÍCULO 10 OFERTA DE EMPLEO

Sección 1. Cuando existe una vacancia permanente en un lugar, en cualquier clasificación de trabajo licitante, o un nuevo trabajo está disponible, el Empleador publicará el trabajo durante ~~siete (7)~~ **diez (10)** días calendario **en una ubicación física designada.** **Los asociados no probatorios** dentro de ese ~~departamento~~ **ubicación** que deseen ofertar por la vacancia deben firmar la publicación dentro de los **diez (10)** ~~siete (7)~~ días calendario asignados. **La compañía puede implementar la publicación electrónica siempre que se ponga a disposición un quiosco para ese propósito.** Si una posición requiere que los Asociados cumplan con ciertos requisitos, esas calificaciones deben aparecer en la hoja de oferta en el momento en que se publica la oferta.

Sección 2. Al pujar por una clasificación de trabajo diferente, el Empleador seleccionará al candidato exitoso basado en función de la antigüedad, habilidad, capacidad, calificaciones y desempeño. Cuando, a juicio del Empleador, existan dos (2) o más asociados de habilidad, capacidad, calificaciones y desempeño relativamente iguales, regirá el principio de antigüedad. Si ningún candidato calificado se postula o no se recibe ninguna oferta, el trabajo puede ser ocupado por el Empleador de cualquier otra fuente. El Empleador reserva el derecho de determinar las calificaciones necesarias para realizar cualquier trabajo en particular o el derecho a contratar solicitantes no asociados si, a juicio exclusivo del Empleador, los asociados calificados no firman la oferta de trabajo.

Sección 3. En caso de que el adjudicatario, de una clasificación de trabajo diferente, resulte ~~insatisfactorio~~ **no calificado** durante su período de prueba, que no exceda los treinta (30) días calendario, el asociado será devuelto a su trabajo y turno anterior. El Empleador llenará el puesto de con el siguiente postor calificado de la

publicación original del trabajo. Si no hay licitadores calificados, el trabajo puede ser ocupado por el Empleador de cualquier otra fuente.

Sección 4. Un asociado que licita y se le otorga una nueva clasificación de trabajo debe permanecer en la nueva clasificación de trabajo por un período de seis (6) meses antes de ofertar por otra publicación de trabajo en una clasificación de trabajo diferente.

Sección 5. Anualmente, el empleador permitirá que los asociados presenten su preferencia de turno. Las ofertas de turnos y las vacaciones se publicarán durante la última semana de octubre y la primera semana de noviembre, y se adjudicarán lo antes posible a partir de entonces, pero a más tardar la segunda semana de enero. Las ofertas de turno se adjudicarán por antigüedad. A los asociados que no presenten ofertas se les asignarán las vacantes restantes. **Durante la última semana de octubre o primera semana de noviembre y según lo dicten las necesidades del negocio, los asociados ofertarán su turno. La oferta de octubre/noviembre no se producirá si ya se ha realizado una oferta en agosto, septiembre u octubre.** Las ofertas de turno se adjudicarán por antigüedad. A los asociados que no presenten ofertas se les asignarán las vacantes restantes.

Sección 6. Las vacantes temporales/contractuales se llenarán a discreción del Empleador sin la necesidad de publicar el trabajo.

ARTÍCULO 11 DESPIDO Y RETIRO

Sección 1. En caso de reducción de la plantilla, el asociado menos veterano ~~se deberá desplazar~~ **será desplazado** por ubicación, ~~y por clasificación de puestos, por turno.~~ Los asociados desplazados primero llenarán los puestos vacantes dentro de su ubicación y clasificación de trabajo. Si no existe una vacante, los asociados pueden pasar dentro de su ubicación a una clasificación de trabajo que tenían anteriormente o a una clasificación de trabajo igual o peor remunerada, siempre que posean las calificaciones y habilidades laborales necesarias para realizar el trabajo.

Los asociados despedidos de su ubicación pueden, **por antigüedad, aplicar para consideración trasladar** a una ubicación diferente donde exista una vacante **en su clasificación, una clasificación que tenían anteriormente y no fueron descalificados o una clasificación peor remunerada.** ~~De entre aquellos que solicitan a una ubicación diferente, el Empleador seleccionará al candidato exitoso en función de la antigüedad, capacidad, habilidad, calificaciones y desempeño.~~ **Todas las demás vacantes de puestos se seleccionarán en función de la antigüedad, habilidad, habilidad y calificaciones.** ~~Cuando, a juicio del Empleador, haya dos (2) o más asociados de capacidad, habilidad y desempeño relativamente iguales (que incluye la asistencia, seguridad y registro disciplinario de un asociado du-~~

~~rante los últimos nueve (9) meses), registrará el principio de antigüedad.~~ Un asociado que sea seleccionado **en cualquiera de los entornos anteriores** será asignado ~~permanentemente~~ a la nueva ubicación y su antigüedad encajará en la nueva ubicación para todas las ofertas y beneficios complementarios **hasta que su posición anterior esté disponible de acuerdo con el Artículo 9 Sección 2 (c). Cuando sea llamado a su puesto anterior, el asociado tendrá la opción de rechazar el retiro veinticuatro (24) horas después del acuse de recibo o llamada telefónica o mensaje de texto verificable y permanecer en su posición actual.**

Sección 2. El Empleador tiene el derecho de despedir a tantos asociados **por clasificación** como consideren necesarios por razones comerciales. En caso de despidos, el asociado con la menor antigüedad ~~debe ser~~ **será** despedido primero, ~~siempre que los asociados restantes tengan la capacidad de hacer el trabajo disponible.~~ El Empleador ~~deberá notificar~~ **notificará** con no menos de setenta y dos (72) horas de aviso a cada asociado y al Sindicato antes de despedir.

Los asociados temporales, probatorios y luego a tiempo parcial serán despedidos antes de los asociados regulares en la lista de antigüedad, a menos que dicho(s) asociado(s) posean habilidades especiales que se consideren necesarias y que no posean los asociados regulares.

Sección 3. En el caso de una restauración de la fuerza laboral, los asociados serán convocados a su ubicación **por clasificación** en el orden inverso en que fueron despedidos de su ubicación, ~~siempre que posean la habilidad y la capacidad necesarias para realizar el trabajo.~~

Sección 4. Los asociados tienen siete (7) días calendario para regresar al trabajo después de haber sido convocados por cualquier medio verificado descrito en el Artículo 3, Sección 2. Se considerará que los asociados que se nieguen a ser convocados o no regresen en la fecha designada han renunciado voluntariamente a su empleo.

Sección 5. El Empleador puede ofrecer tiempo libre voluntario (VTO) según sea necesario hasta treinta (30) días. VTO se ofrecerá por antigüedad, por ubicación, por clasificación de trabajo, ~~por turno.~~ **El VTO diario se ofrecerá por antigüedad, ubicación, clasificación de trabajo y turno.** Los asociados que acepten VTO no serán compensados por las horas perdidas. Los asociados retenidos deben estar calificados para realizar el trabajo restante. Los asociados serán devueltos por orden de antigüedad al puesto vacante. Durante VTO, para garantizar la continuación de los beneficios, los asociados deben pagar sus contribuciones a los beneficios. En caso de que sea necesaria una extensión de VTO más allá de (30) días, el Empleador notificará al Sindicato y ofrecerá al asociado más antiguo por ubicación, por y clasificación de trabajo, ~~por turno. Sise requieren voluntarios adicionales de~~

~~VTO, serán seleccionados por antigüedad. Si no se aseguran suficientes voluntarios, se requerirá que acepte el menos alto en la clasificación en el turno. se aplicará el lenguaje de despido.~~

ARTÍCULO 12 HORAS DE TRABAJO

Sección 1. La semana laboral, para fines de nómina, consistirá en siete (7) días consecutivos comenzando el lunes a las 12:01 a.m. y terminando ciento sesenta y ocho (168) horas después. La jornada laboral para fines de nómina se define como un período de veinticuatro (24) horas a partir del inicio del turno de cada asociado.

Sección 2. Día de pago-Tarjetas de tiempo: Día de pago es cada dos viernes. Los asociados son responsables de marcar la tarjeta de tiempo correctamente y registrar el tiempo dedicado a realizar los diversos trabajos en el almacén. Si el asociado no marca tarjeta de entrada y salida, el asociado puede estar sujeto a disciplina. Todos los asociados marcarán tarjeta de entrada y salida independientemente del turno en el que se encuentren o en qué departamento trabajen.

Sección 3. Nada de lo contenido en el Acuerdo se interpretará como una garantía de horas de trabajo en una semana, día o año laboral.

Sección 4. A los asociados se les proporcionará un descanso pagado para comer de treinta (30) minutos y sin descansos. Se otorgará un descanso adicional de diez (10) minutos a los asociados programados para trabajar dos (2) horas adicionales o más de horas extras.

Sección 5. Cuatro horarios de 10 horas al día. Los asociados asignados a trabajar cuatro (4), diez (10) horas diarias recibirán los siguientes ajustes en las condiciones del contrato:

- (a) Para que los asociados mantengan beneficios comparables, los días feriados se pagarán en incrementos de diez (10) horas si el asociado hubiera trabajado, de otra manera y en incrementos de ocho (8) horas si el tiempo libre pagado cae en un día que el asociado no estaba programado para trabajar. La Compañía tendrá la discreción de implementar cualquiera de los siguientes horarios de descanso: (A) los asociados recibirán un descanso de quince (15) minutos cada mitad de su turno programado y un descanso de comida no remunerado de treinta (30) minutos o (B) los asociados recibirán un período de comida pagada de cuarenta y cinco (45) minutos aproximadamente a la mitad del turno. Se otorgará un descanso adicional de diez (10) minutos a los asociados programados para trabajar dos (2) horas adicionales o más de horas extras. Otros beneficios como la licencia por enfermedad, el tiempo de vacaciones, el servicio de jurado y la licencia funeraria se basan en las

horas.

- (b) Cuando el Empleador implemente un horario de cuatro (4), diez (10) horas diarias para algunos puestos, dichos puestos estarán sujetos a los procedimientos de licitación del Acuerdo. Los puestos se asignarán a asociados calificados dentro de la clasificación, en función del orden inverso de antigüedad si no hay suficientes voluntarios calificados.

Sección 6. Cuando los requisitos de producción lo permitan, el horario de trabajo normal para todos los asociados ~~deberá incluir~~ incluirá al menos dos (2) días consecutivos libres cada semana laboral. No ~~deberá haber~~ habrá "turnos divididos". Esto significa que cada asociado ~~deberá trabajar~~ **trabajará** las horas de su turno de forma continua, excepto a la hora de comer.

ARTÍCULO 13 HORAS EXTRAS

Sección 1. La Compañía publicará **en un lugar físico designado** una lista de voluntarios sin llamadas para cada día de la semana laboral para aquellos que deseen oportunidades de horas extras. **La lista se publicará antes de la hora normal de inicio del día laboral normal anterior y permanecerá publicada durante al menos cinco (5) horas después de la hora normal de inicio del turno del día anterior. (Esto entrará en vigencia 2 períodos de pago completos después de la ratificación). Para los asociados que trabajan por hora,** todo el tiempo trabajado más de cuarenta (40) horas en cualquier (1) semana laboral se pagará a razón de tiempo y media (1½) para los asociados que trabajan por hora. No habrá duplicación o pirámide de horas extras y otros pagos adicionales por ningún motivo.

Sección 2. El trabajo diario de horas extras se ofrecerá a los asociados en cada ubicación por clasificación de trabajo **de** la lista de voluntarios. El empleador conserva la discreción exclusiva de determinar en cada caso si se requieren horas extras. En todos los casos, el asociado seleccionado debe estar calificado para realizar el trabajo de acuerdo con el Artículo 10 (Sección 2).

(a) Horas extraordinarias de fin de turno o inicio anticipado:

1. El/Los asociado(s) que realicen la asignación de trabajo deberán completar todas las horas extras para esa asignación. Los asociados no dejarán el trabajo en medio de una asignación a menos que la gerencia los excuse.
2. Las horas extras se ofrecerán primero de forma voluntaria por antigüedad a los asociados dentro de la clasificación del trabajo antes de completar su turno. Si no se aseguran suficientes voluntarios, se ofrecerá a Asociados calificados en orden de antigüedad de otras clasificaciones en el mismo turno que hayan firmado la lista de voluntarios. Si aún no hay suficientes voluntarios asegurados, se

requerirá que los asociados menos antiguos en la clasificación y el turno acepten la asignación de horas extras.

(b) Horas extras libres:

1. Las horas extras se ofrecerán primero de forma voluntaria por antigüedad a los asociados que firmaron la lista de voluntarios y dentro de la clasificación del trabajo antes de completar su turno.
2. Si no se obtienen suficientes asociados de la lista de voluntarios, entonces se ofrecerá en orden de antigüedad a otras clasificaciones que hayan firmado la lista.
3. Si aún no hay suficientes asociados asegurados, se requerirá que el asociado(s) menos antiguo(s) en la clasificación y el turno acepte la asignación. **Los asociados asignados a la instalación de Railhead pueden continuar con la práctica rotativa actual siempre que la mayoría de los afectados estén de acuerdo trimestralmente.**
4. Si no hay suficiente trabajo y los asociados están siendo enviados a casa:
 - a. La Empresa solicitará previamente voluntarios por antigüedad en la clasificación.
 - b. Si no hay suficientes voluntarios, la Compañía primero enviará a los empleados el día libre de horas extras a casa, comenzando con el asociado menos antiguo por clasificación.
 - c. Si la Compañía requiere que más asociados se vayan a casa, ordenarán desde la parte inferior de la lista de antigüedad dentro de esa clasificación y turno de trabajo.
5. A todos los asociados que trabajen horas extras en su día libre se les garantizará un mínimo de cuatro (4) horas de pago para ese día, si son enviados a casa temprano.

(c) Las horas extras obligatorias seguirán estas pautas:

1. Si la Compañía requiere horas extras obligatorias, aquellos que trabajan horas extras en su día de descanso tendrán el rango más alto en antigüedad **cuando se ofrezcan como voluntarios para irse a casa temprano.**
2. Si un empleado tiene el mandato de llegar temprano, no se le exigirá que se quede hasta tarde; por lo tanto, el siguiente en antigüedad se colocará en la lista para ser obligatorio. **Excepción: los asociados asignados a las instalaciones de Railhead pueden tener el mandato de llegar hasta una (1) hora antes y permanecer hasta una (1) hora tarde en el mismo día laboral. Si un empleado tiene el mandato de quedarse hasta tarde dos (2) horas o más, no se le exigirá que llegue temprano el siguiente día hábil.**
3. Si un empleado tiene el mandato de quedarse hasta tarde, no se le exigirá que llegue temprano el siguiente día hábil;

por lo tanto, el siguiente en antigüedad por clasificación y turno se colocará en la lista que se ordenará.

4. La Compañía informará a los empleados obligatorios **después de que se elimine la lista de voluntarios sin llamada y un mínimo de dos (2) horas antes del final de su turno normal, a menos que la emergencia operativa esté fuera del control de la Compañía, como un acto de Dios o una falla significativa en el edificio.**

Sección 3. El Sindicato y la Compañía entienden que esto puede cambiar a veces debido a las necesidades comerciales y/o del cliente y/o situaciones de ausentismo excesivo. Sólo en estos casos:

1. La Compañía puede pedir a los asociados que se queden hasta tarde y lleguen temprano al día siguiente.
2. La Compañía puede pedir a los asociados que lleguen temprano al día siguiente y se queden hasta tarde.
3. La Compañía puede requerir que los asociados trabajen hasta dieciséis (16) horas al día. En emergencias extremas, la Compañía puede requerir que los asociados trabajen hasta dos (2) dieciséis (16) horas diarias, en un período de pago.

ARTÍCULO 14

REGLAS Y DISCIPLINA DEL EMPLEADOR

Sección 1. El Empleador tendrá el derecho de despedir o suspender por causa justa, pero dará advertencias por escrito a los asociados antes de la suspensión o el despido, excepto en casos de mala conducta severa o grave, que incluyen, entre otros, deshonestidad, beber o pelear en la propiedad del empleador, violaciones graves de seguridad, uso de drogas ilegales, dar información falsa en el momento de la solicitud, insubordinación grave, daño intencional de la propiedad o bajo la custodia del Empleador, y falsificaciones de la Ley de Licencia Médica Familiar, discapacidad y/o compensación de trabajadores.

Sección 2. Antes de que el Empleador establezca, revise o agregue a la Compañía políticas que afecten a los asociados cubiertos por este Acuerdo, incluidas, entre otras, las reglas razonables de trabajo y seguridad, la política de asistencia, la política de abuso de drogas, alcohol y sustancias, y las pruebas funcionales, que todos los asociados deben cumplir, y dichos elementos de la política no están ya descritos en este Acuerdo, el Empleador se ofrecerá a reunirse con el Sindicato. El Sindicato tendrá siete (7) días calendario para responder a la solicitud escrita de reunirse para establecer el tiempo de reunión. Las reglas y/o la política disciplinaria entrarán en vigencia siete (7) días calendario después de que hayan sido discutidas y posteriormente publicadas en el lugar de trabajo, pero a más tardar catorce (14) días calendario a partir de la oferta de la Compañía para reunirse.

Se espera que los asociados firmen todos los formularios

necesarios relacionados con su empleo en Americold Logistics. La firma en un Formulario de Consejería Asociada no es una admisión de culpabilidad, sino solo la recepción de una copia.

Sección 3. El Empleador administrará medidas disciplinarias dentro de ~~cinco (5)~~ **diez (10) días hábiles** calendario posteriores al incidente o la ocurrencia conocida con una copia escrita al asociado y al Sindicato local. **Los días hábiles con el propósito de emitir medidas disciplinarias por parte del empleador y la presentación de una queja por esa disciplina por parte de un empleado se definen de la siguiente manera: "Días hábiles" deben definirse como los días en que el empleado está en el trabajo. En caso de que no se sigan los límites de tiempo previstos en esta sección, la disciplina se considerará renunciada y abandonada. Si el empleado ha sido suspendido o despedido, el empleado tiene diez (10) días calendario para presentar una queja.**

Sección 4. El empleador acepta que un delegado sindical estará presente en las reuniones de investigación siempre y cuando un delegado sindical esté disponible en ese turno **o cuando lo exija la ley.** En los casos en que el inglés no sea el idioma principal del Asociado, se ofrecerá un traductor cuando esté disponible.

Sección 5. Reglas de trabajo y política de expectativas:

La acción disciplinaria por violaciones de Categoría 2 según se define en las "Reglas de trabajo y Política de expectativas" de la Compañía será la siguiente:

- 1 punto = Paso 1- Advertencia verbal documentada
- 2 puntos = Paso 2- Advertencia escrita
- 3 puntos = Paso 3- Advertencia final con una suspensión de un día
- 4 puntos = Paso 4 – Hasta la terminación inclusive

Se ~~deberá proporcionar~~ **proporcionará** asesoramiento con cada paso de disciplina progresiva. La disciplina ~~deberá permanecer~~ **permanecerá** en el registro durante nueve (9) meses consecutivos. A medida que un punto cae del paso de disciplina, volverá al paso anterior, (ejemplo) si un empleado está en su 3er paso de disciplina y el paso uno (1) se cae, el empleado ahora estará en el paso 2 y el siguiente paso de disciplina sería el paso 3 nuevamente.

Sección 6. Política de asistencia:

Americold espera y requiere la asistencia regular de todos sus asociados, según lo definido por la "Política de asistencia" de la Compañía. La disciplina progresiva para la asistencia es la siguiente:

- 1 punto = Paso 1- Advertencia verbal documentada
- 2 puntos = Paso 2- Advertencia escrita
- 3 puntos = Paso 3- **Advertencia por escrito**
- 4 puntos = Paso 4- **Advertencia final con posible suspensión de un día**

5 puntos = Paso 5- Hasta e incluyendo la terminación

(Los puntos determinan el paso)

Se ~~deberá proporcionar~~ **proporcionará** asesoramiento con cada paso de disciplina progresiva. La disciplina ~~deberá permanecer~~

permanecerá en el registro durante nueve (9) meses consecutivos. A medida que un punto cae del paso de disciplina, volverá al paso anterior, (ejemplo) si un empleado está en su 3er paso de disciplina y el paso uno (1) se cae, el empleado ahora estará en el paso 2 y el siguiente paso de disciplina sería el paso 3 nuevamente.

ARTÍCULO 15 SALARIO

Sección 1. Salario:

Todas las tasas de pago enumeradas en este acuerdo se considerarán la tasa mínima para todas las clasificaciones de trabajo.

	Ratificación	6 meses (luego de ratificación)	18/02/2024	18/02/2025	18/02/26
Carretilla elevadora					
18 meses	\$20.75	\$21.00	\$21.84	\$22.49	\$23.17
12 meses	\$20.25	\$20.25	\$20.75	\$21.25	\$21.75
6 meses	\$20.00	\$20.00	\$20.50	\$21.00	\$21.50
3 meses	\$19.50	\$19.50	\$20.00	\$20.50	\$21.00
Empezar	\$19.25	\$19.25	\$19.75	\$20.25	\$20.75
Conserje					
12 meses	\$17.24	\$17.49	\$18.19	\$18.74	\$19.30
6 meses	\$16.75	\$16.75	\$17.15	\$17.55	\$17.95
Empezar	\$16.25	\$16.25	\$16.65	\$17.05	\$17.45
Inventario					
18 meses	\$21.75	\$22.00	\$22.84	\$23.49	\$24.17
12 meses	\$21.25	\$21.25	\$21.75	\$22.25	\$22.75
6 meses	\$21.00	\$21.00	\$21.50	\$22.00	\$22.50
3 meses	\$20.50	\$20.50	\$21.00	\$21.50	\$22.00
Empezar	\$20.25	\$20.25	\$20.75	\$21.25	\$21.75
Tripulación Ferroviaria					
18 meses	\$21.25	\$21.50	\$22.34	\$22.99	\$23.67
12 meses	\$20.75	\$20.75	\$21.25	\$21.75	\$22.25
6 meses	\$20.50	\$20.50	\$21.00	\$21.50	\$22.00
3 meses	\$20.00	\$20.00	\$20.50	\$21.00	\$21.50
Empezar	\$19.75	\$19.75	\$20.25	\$20.75	\$21.25
Mantenimiento					
Ayudante de mantenimiento	\$17.59	\$17.84	\$18.56	\$19.11	\$19.69
Aprendiz de mantenimiento	\$20.51	\$20.76	\$21.59	\$22.24	\$22.90
Edificios y terrenos	\$22.46	\$22.71	\$23.62	\$24.33	\$25.06
MHE Tech 1	\$25.74	\$25.99	\$27.03	\$27.84	\$28.67
MHE Tech 2	\$28.09	\$28.34	\$29.47	\$30.35	\$31.26
Tecnología de refrigeración 1	\$26.92	\$27.17	\$28.25	\$29.10	\$29.98
Tecnología de refrigeración 2	\$29.18	\$29.43	\$30.61	\$31.52	\$32.47
Tecnología de refrigeración 3	\$30.38	\$30.63	\$31.85	\$32.81	\$33.79
Tecnología LEAD	\$31.55	\$31.80	\$33.07	\$34.06	\$35.08

Todos los aumentos salariales, incluida la ratificación, entrarán en vigencia el 1er período de pago completo después de las fechas anteriores.

Sección 2. Primas por turnos:

2º Turno Premium - \$1.00/ hora sobre la tarifa por hora base

3º Turno Premium - \$ 1.50/ hora sobre la tarifa por hora base

Las primas por turnos son adicionales a la tasa de pago máxima o de progresión de los asociados y esta será la tasa de pago utilizada para calcular la tasa de pago de horas extras del asociado. Las

primas de turno son para asociados que tienen una posición de oferta para el 2º o 3º turno.

***Retroactivo al 18/02/2023**

ARTÍCULO 16 REQUISITOS DE PRODUCCIÓN Y PLANES DE INCENTIVOS ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN

Sección 1. Requisitos de producción. El Empleador puede establecer, implementar, revisar y/o continuar sistemas razonables de requisitos de producción, expectativas y/o estándares. El empleador tiene el derecho exclusivo de establecer estos estándares. Al menos siete (7) días calendario antes de cambiar los requisitos o estándares de producción, el Empleador se reunirá y discutirá los cambios con el Sindicato. El Sindicato y sus ingenieros industriales tendrán derecho a revisar toda la información relativa a la aplicación o modificación de los requisitos, expectativas o normas de producción.

Sección 2. Planes de incentivos. El empleador tiene el derecho exclusivo de establecer planes de incentivos de cualquier tipo que proporcionen un pago adicional a la tarifa por hora base del asociado. El Empleador conserva la discreción exclusiva de determinar la creación, modificación, diseño, administración y disolución de la misma. El Empleador puede crear, diseñar, modificar, administrar o disolver dichos planes, de cualquier tipo, de acuerdo con las condiciones comerciales según las defina el Empleador.

ARTÍCULO 17 VACACIONES

Sección 1. Todos los asociados de tiempo completo que hayan completado uno (1) o más años de servicio continuo y cumplan con los requisitos de horas descritos en la Sección 2, tendrán derecho a vacaciones de acuerdo con el siguiente cronograma:

Years of Continuous Service	Vacation Benefit
One (1)	Forty (40) hours
Two (2)	Eighty (80) hours
Años de servicio continuo	Beneficio de vacaciones
Una (1)	cuarenta (40) horas
Dos (2)	ochenta (80) horas
Cinco (5)	ciento veinte (120) horas
Quince (15)	ciento sesenta (160) horas
Treinta (30) veintisiete (27)	doscientas (200) horas

El año de vacaciones ~~deberá ser~~ **será** la fecha de aniversario del asociado a la fecha de aniversario.

Sección 2. Para calificar para un beneficio de vacaciones, los asociados ganan una doceava parte (1/12) de su beneficio de vacaciones por cada mes completamente trabajado, desde el año

de aniversario del asociado hasta el siguiente año de aniversario, para el próximo año de vacaciones. Todo tiempo libre pagado por vacaciones, día de feriado, duelo, servicio de jurado y VTO se ~~deberá considerar~~ **considerarán** horas trabajadas para los fines de esta sección.

Sección 3. El período de vacaciones de un asociado será en el momento en que se acuerde mutuamente entre el Empleador y el asociado, sujeto a la capacidad del Empleador para mantener operaciones eficientes. Las solicitudes de vacaciones se ~~deberán considerar~~ **considerarán** para cada mes del año. Sujeto a las necesidades de personal del Empleador, las vacaciones pueden programarse de la siguiente manera:

- Las solicitudes de vacaciones se licitarán a **partir** de la ~~semana siguiente a la oferta de turno anual~~ (Artículo 10; Sección 5); **segunda semana de noviembre**. El Empleador ~~deberá notificar~~ **notificará** los asociados durante el proceso de licitación de aprobación o denegación al **final del 1er período de pago en diciembre**.
- La preferencia entre las solicitudes competidoras se ~~deberá otorgar~~ **otorgará** por clasificación/turno de trabajo según la antigüedad.
- El sistema descrito anteriormente es para ayudar al empleador y a los asociados a programar vacaciones. No ~~deberá impedir~~ **impedirá** que un asociado solicite un cambio de vacaciones en el que el empleador considerará sobre la base de las necesidades de personal.
- Los días de vacaciones no programados de acuerdo con "a" anterior ~~deberán otorgar~~ **otorgarán** por orden de llegada sujeto a un aviso de una (1) semana y la aprobación de la gerencia.

Sección 4. El pago de vacaciones para los asociados regulares de tiempo completo por cada semana de vacaciones ~~deberá ser~~ **será** el equivalente a cuarenta (40) horas a la tarifa regular de pago del asociado en el momento de las vacaciones.

Sección 5. Las vacaciones no pueden ser transferidas de año en año.

Sección 6. El tiempo de vacaciones se puede solicitar en incrementos de un solo día. Los asociados de VTO pueden solicitar tiempo de vacaciones en incrementos de medio día.

Sección 7. Todas las vacaciones no utilizadas se pagarán al asociado, tras su renuncia voluntaria de empleo.

ARTÍCULO 18 DÍAS FERIADOS

Sección 1. Los asociados regulares de tiempo completo que han completado su período de prueba son elegibles para hasta ~~siete (7)~~ **ocho (8)** vacaciones pagadas cada año. Ellos son: Día de Año Nuevo, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo,

Día de Acción de Gracias, Día de Navidad y ~~un~~ **dos (2) días feriados** personales. Las horas de vacaciones ~~deberán contar~~ **contarán** como horas trabajadas en el cómputo de las horas trabajadas en relación con las horas extras. Los días personales deben programarse y aprobarse con anticipación y tomarse durante el año calendario. **Los días feriados personales se pueden usar cualquier día del año, incluido el Día de Martin Luther King Jr. Los asociados califican para el 2º feriado personal después de 6 meses en su año inicial y el 1 de mayo de cada año subsiguiente.** Los días no utilizados no se transferirán al año siguiente a menos que la gerencia lo apruebe por escrito.

Sección 2. Para recibir el pago de día feriado, los asociados deben trabajar su último turno programado antes del día feriado, el feriado si está programado y el primer turno programado después de un día feriado a menos que lo apruebe la gerencia (horas extras incluidas).

Sección 3. Los asociados elegibles ~~deberán recibir~~ **recibirán** ocho (8) o diez (10) horas a su tarifa regular de pago por cada día feriado pagado. A los asociados que se les exija trabajar en el día feriado se les ~~deberá pagar~~ **pagará** a una vez y media (1 ½) su tarifa regular de pago por todas las horas trabajadas, más su pago de vacaciones. Los asociados, a menos que lo apruebe la gerencia, que salgan temprano del trabajo en un día feriado se pagarán por las horas trabajadas ese día a la hora directa.

Sección 4. Si un día festivo cae en el día laboral no programado de un asociado, los asociados elegibles ~~deberán recibir~~ **recibirán** ocho (8) horas de pago a su tarifa regular de tiempo directo en lugar del feriado. Este tiempo y pago no se considera en el cálculo de las horas extras.

Sección 5. El Empleador hará todo lo posible para dar a los asociados al menos una (1) semana de aviso de cuándo se celebrará un día festivo.

Sección 6. Si el Empleador determina que es necesario trabajar en días festivos, asociados deberán ser serán seleccionados de conformidad con el Artículo 13.

Sección 7. Si un día feriado cae en un día de vacaciones programado para un asociado, se otorgará o pagará un día de vacaciones adicional **o pagado a solicitud del asociado a más tardar en el período de pago anterior.**

ARTÍCULO 19 PERMISOS DE AUSENCIA

Sección 1. General: El empleador puede otorgar un permiso de ausencia razonable a un asociado previa solicitud por escrito. El asociado y el Sindicato ~~deberán recibir~~ **recibirán** una notificación por escrito de los términos y condiciones de cualquier permiso de ausencia otorgado. Las solicitudes de licencia no ~~deberán ser~~ **serán** denegadas injustificadamente a ningún asociado que tenga

doce (12) meses o más de servicio continuo.

Sección 2. Licencia familiar y médica: El empleador cumplirá con todas las leyes estatales y federales aplicables, que abordan los derechos de los asociados a solicitar u obtener una licencia de ausencia, incluidas, entre otras, una licencia familiar o médica, una licencia por discapacidad por embarazo o una licencia por discapacidad.

Sección 3. Deber de jurado: El empleador compensará el diferencial en el pago para aquellos asociados llamados para el servicio de jurado, siempre que el asociado estuviera programado para trabajar ese día. La diferencia se ~~deberá calcular~~ **calculará** sobre la base de la tarifa horaria base del asociado, por un período de tiempo de hasta un máximo de dos (2) semanas. A menos que se hayan hecho arreglos escritos alternativos, un asociado liberado del servicio de jurado antes de tiempo debe regresar al trabajo para completar su turno regular. El Empleador no ~~deberá cambiar~~ **cambiará** los días libres o la asignación de turnos de los asociados para evitar el pago del deber de jurado.

Sección 4. Otras comparecencias ante el tribunal: Cualquier Asociado que presente, a su supervisor o gerente de recursos humanos, una orden judicial con siete (7) días calendario de aviso, que requiera que comparezca en persona, que no sea el deber de jurado, donde la falta de comparecencia podría resultar en la emisión de una orden, el Empleador permitirá tiempo libre sin pago o multa por no más de dos (2) días por año.

Sección 5. Duelo: A los asociados elegibles cubiertos por este Acuerdo que sufran una muerte en su familia inmediata se les ~~deberá permitir~~ **permitirá** hasta tres (3) días hábiles libres con pago a su tarifa regular de tiempo directo según sea necesario para asistir al funeral o según sea necesario para ocuparse de los asuntos relacionados con la muerte. Previa solicitud, se puede otorgar tiempo libre adicional no remunerado.

- a. La familia inmediata se define como cónyuge actual, hijo, hija, madre, padre, hermano, hermana, abuelo, abuela, nieto, suegra actual, suegro actual, padrastros e hijastros.
- b. **A un empleado se le puede permitir un (1) día libre no remunerado para asistir al funeral u otro rito de duelo de tío, tía, cuñada, cuñado o abuelo del cónyuge. Previa solicitud, se puede otorgar tiempo libre adicional no remunerado.**

Sección 6. Licencia militar: A los asociados que se alistén o ingresen al ejército de los Estados Unidos se les otorgarán todos los derechos y privilegios provistos por la ley aplicable.

Sección 7. Licencia por enfermedad: ~~A partir del 1 de enero de 2016, y durante la duración del acuerdo:~~ Los asociados regulares de tiempo completo participarán en el programa de licencia por enfermedad del empleador. La licencia por enfermedad se acumulará a razón de cuatro (4) horas por mes **y estará**

disponible en la fecha de aniversario del asociado cada mes (a partir del 1 de junio de 2023) para los asociados asignados permanentemente a turnos de ocho (8) horas y cinco (5) horas por mes para los asociados asignados permanentemente a turnos de diez (10) horas por cada mes completo de servicio sin licencia hasta un máximo de cuarenta y ocho (48) o cincuenta (50) horas por año calendario. La licencia por enfermedad no utilizada se pagará a los asociados en el primer período de pago de enero, para el año anterior. Si está disponible, un asociado puede optar por transferir hasta ocho (8) horas al año siguiente. Los asociados deben notificar al Gerente de Recursos Humanos por escrito antes del 15 de diciembre de su deseo de transferir el tiempo.

Los días de enfermedad pagados no se contabilizarán en el cálculo de las horas extras ni se valorarán los puntos de asistencia según la política de asistencia del empleador.

Sección 8. Cualquier asociado que realice o continúe otro trabajo o empleo durante cualquier licencia sin obtener primero el permiso del Empleador y el Sindicato cancela automáticamente dicha licencia y se considerará que ha terminado su empleo.

Sección 9. A un miembro del Sindicato elegido o designado para servir como funcionario sindical se le ~~deberá otorgar~~ **otorgará** un permiso de ausencia durante el período de dicho empleo, sin discriminación, pérdida de derechos de antigüedad y sin pago y/u otros beneficios.

Se otorgarán licencias temporales, de hasta diez (10) días calendario, a los miembros del Sindicato, con un aviso previo de dos semanas por correo electrónico al Gerente General y al Gerente de Recursos Humanos del agente comercial de Teamsters Local 767 especificando la duración de la ausencia, siempre que dichas licencias no interfieran con las operaciones eficientes y no excedan de dos (2) empleados en cualquier momento, excepto durante las negociaciones del contrato, y el máximo puede ser de tres (3) empleados. El Cliente tendrá noventa y seis (96) horas para denegar dicha solicitud, de lo contrario la solicitud será aprobada. Además, se otorgarán permisos de ausencia para hasta dos empleados para los paneles de quejas.

ARTÍCULO 20 SALUD Y BIENESTAR

Sección 1. El Empleador ofrecerá a los asociados elegibles la oportunidad de participar en los planes de salud del empleador. Los términos, condiciones y disposiciones de la cobertura se establecen en los documentos del plan aplicables. Esta cobertura, incluidas las contribuciones requeridas a las primas de asociados, los recargos, los copagos y los deducibles pueden, de vez en cuando, modificarse o cambiarse. Los cambios o enmiendas a la cobertura se anunciarán periódicamente. Los documentos del plan de seguro de salud registrarán todos los derechos de los asociados con respecto a este

beneficio. Durante la vigencia de este acuerdo, los asociados de la unidad de negociación harán las mismas contribuciones que los asociados de la unidad no negociadora.

Sección 2. Los asociados elegibles pueden participar en los programas de Vida del Empleador, Muerte Accidental y Desmembramiento, Vida Voluntaria, Discapacidad a Corto Plazo y Largo Plazo, que se mantienen regularmente para los asociados de unidades que no negocian y están sujetos a las mismas contribuciones de primas de asociados, términos y condiciones de los documentos del plan.

A partir del 1 de enero de 2011, los asociados estarán cubiertos por los mismos programas de beneficios que se mantienen regularmente para los asociados de unidades que no negocian y están sujetos a las mismas contribuciones a las primas de asociados, términos y condiciones de los documentos del plan.

ARTÍCULO 21 TABLONES

Sección 1. El empleador suministrará y proporcionará espacio para un tablón de anuncios de tamaño razonable, que se utilizará exclusivamente para avisos sindicales autorizados. Todos los avisos sindicales deberán ser autorizados y firmados por un representante del Sindicato local. Los delegados sindicales tendrán una clave para los tabloneros de anuncios del Sindicato.

ARTÍCULO 22 DELEGADOS SINDICALES

Sección 1. El empleador reconoce el derecho del sindicato a designar un número razonable de delegados sindicales y delegados suplentes.

Sección 2. La autoridad de los delegados sindicales y delegados suplentes designados por el Sindicato se limitará a las siguientes funciones y actividades y no excederá de ellas:

- (a) Con la aprobación previa de la dirección, la investigación y presentación de quejas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 durante las horas de trabajo.
- (b) La transmisión de dichos mensajes e información autorizada por el Sindicato o sus funcionarios.

Sección 3. Ningún delegado sindical o delegado suplente tendrá autoridad alguna para autorizar, instigar, alentar, condonar o participar en cualquier huelga u otra acción que viole el Artículo 25, y en caso de tal acción por parte de cualquier asociado, los delegados sindicales y delegados suplentes y el Sindicato y sus funcionarios tomarán inmediatamente todas las medidas a su alcance para detener tal violación. El Empleador tendrá el derecho exclusivo y completo de disciplinar a cualquier delegado sindical o delegado suplente que no cumpla con las disposiciones de esta

Sección, y dichos delegados no tendrán derecho ni tendrán ningún recurso en virtud de este Acuerdo.

ARTÍCULO 23 VISITAS A LA PLANTA

Sección 1. Los agentes autorizados del Sindicato Local tendrán acceso al establecimiento del Empleador durante las horas de trabajo con el fin de ajustar los conflictos, investigar las condiciones de trabajo, cobrar las cuotas y asegurarse de que se cumpla el Acuerdo, siempre que, sin embargo, no haya interrupción del negocio del Empleador. Este acceso se concederá a los representantes de la Unión previa notificación a la dirección. El Empleador no será responsable de ninguna lesión a dichos representantes mientras se encuentren en las instalaciones del Empleador.

ARTÍCULO 24 TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

Sección 1. El empleador se reserva el derecho de asignar personal de supervisión y/o personal ajeno a la unidad de negociación para realizar el trabajo de la unidad de negociación en caso de emergencia y capacitación. Este artículo no tiene la intención de disminuir las horas extras para los asociados regulares. En el caso de que se presente una queja alegando una violación de este Artículo, la queja debe especificar la cantidad de tiempo que supuestamente se dedica a realizar el trabajo de la unidad de negociación.

ARTÍCULO 25 SIN HUELGA/SIN CIERRE PATRONAL

Sección 1. Durante la vigencia de este Acuerdo, no habrá huelga, desaceleración o paro laboral. El Empleador no bloqueará a ningún asociado de unidad de negociación durante la vigencia de este Acuerdo.

Sección 2. Piquete: Ningún asociado será disciplinado o despedido por su negativa a cruzar una línea de piquete primaria legal, dirigida al Empleador, siempre y cuando dicha línea de piquete esté sancionada por el Consejo Conjunto de Teamsters No. 80.

ARTÍCULO 26 AHORRO DE SEPARABILIDAD Y ACUERDO COMPLETO

Sección 1. Si alguna legislación estatal o federal, decisión judicial o regulación gubernamental invalida cualquier artículo o sección del Acuerdo, todos los demás artículos y secciones no

invalidados permanecerán en pleno vigor y efecto. A petición del Empleador o del Sindicato, el Empleador y el Sindicato se reunirán para negociar un nuevo lenguaje de contacto para reemplazar el artículo o las secciones que han sido invalidadas.

Sección 2. El empleador y el sindicato acuerdan que las relaciones entre ellos se regirán por el Acuerdo. La modificación a este Acuerdo no será controladora a menos que se reduzca a escrito y esté firmada por el Empleador y el Sindicato.

Sección 3. Las partes reconocen que durante las negociaciones que dieron lugar a este Acuerdo, cada una tenía el derecho ilimitado de hacer propuestas con respecto a todos los temas de la negociación colectiva. Los entendimientos y acuerdos alcanzados por las partes después del ejercicio de ese derecho se establecen en este Acuerdo. Por lo tanto, el Empleador y el Sindicato renuncian al derecho y cada uno acuerda que el otro no estará obligado a negociar colectivamente con respecto a cualquier asunto mencionado por este Acuerdo, o con respecto a cualquier tema no especialmente mencionado en este Acuerdo, excepto aquellos requeridos por la ley, aunque dicho tema no haya estado dentro del conocimiento o la contemplación de una o ambas partes en el momento en que negociaron este Acuerdo.

ARTÍCULO 27 ACUERDOS CONTRACTUALES EXTRAS

Sección 1. El Empleador se compromete a no entrar a ningún otro acuerdo o contrato con sus asociados, individual o colectivamente, que de alguna manera entre en conflicto con los términos y disposiciones del Acuerdo.

Sección 2. Nada en este Acuerdo impedirá que el Sindicato y Americold Logistics Labor Relations negocien acuerdos complementarios necesarios para resolver sus problemas locales. Dichos Acuerdos Complementarios deben ser por escrito para ser considerados válidos.

ARTÍCULO 28 PRÁCTICA PASADA

Sección 1. Este Acuerdo reemplaza cualquier acuerdo oral y escrito anterior entre el Empleador y sus asociados. El Empleador y el Sindicato no estarán obligados por ningún entendimiento, práctica y/o costumbre pasada entre el Cliente y sus asociados sobre asuntos que no se rijan específicamente por los términos de este Acuerdo, a menos que el Empleador y el Sindicato lo acuerden mutuamente.

**ARTÍCULO 29
COMITÉS DE SEGURIDAD Y GESTIÓN LABORAL**

Sección 1. A nivel local, el empleador y el sindicato se reunirán periódicamente para discutir cuestiones laborales, reglas y condiciones comerciales generales. Si son mutuamente aceptables, estas cuestiones se escucharán en la reunión programada regularmente entre el Sindicato y el Empleador, como se describe en el Artículo 6A de este Acuerdo.

**ARTÍCULO 30
UNIFORMES**

Sección 1. El Empleador proporcionará a cada asociado regular que deba trabajar cualquier período sustancial de tiempo en un área refrigerada con un (1) par de pantalones aislantes, una (1) chaqueta aislante, un (1) par de guantes para congelar, un (1) par de zapatos/botas de punta de seguridad aislados a través de un proveedor aprobado por el Empleador. Los asociados de mantenimiento recibirán un (1) par de botas de trabajo y uniformes de trabajo. Dicha ropa deberá ser reemplazada por el Empleador sobre una base de desgaste razonable cuando esté desgastada y será usada por los asociados únicamente para el trabajo del Empleador en las instalaciones del Empleador.

Sección 2. El Empleador puede instituir y hacer cumplir los procedimientos que considere necesarios para realizar un seguimiento de la ropa proporcionada por el Empleador.

Sección 3. El Empleador proporcionará a cada asociado regular espacio de casillero y, cuando sea práctico, un casillero individual.

**ARTÍCULO 31
401(K)**

Sección 1. Todos los asociados regidos por este acuerdo tendrán la capacidad de participar en el plan 401(k) del Empleador como está escrito en el documento del plan. El Empleador se reserva el derecho de realizar cambios a este plan según lo considere oportuno para incluir al administrador del plan, los vehículos de inversión disponibles y la contribución del Empleador.

**ARTÍCULO 32
DURACIÓN DEL ACUERDO**

Este Acuerdo estará en pleno vigor y efecto desde el ~~18~~ **21** de febrero ~~2019~~ **2023** hasta la medianoche **11:59 PM** del ~~18~~ al 20 de febrero de ~~2023~~ **2027** y continuará en pleno vigor y efecto cada año a partir de entonces, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito el deseo de rescindir o modificar este Acuerdo

a la otra, al menos sesenta (60) días antes de la expiración del Acuerdo o cualquier extensión automática del Acuerdo.

FOR EMPLOYER:

David Goodall, Americoid

FOR UNION:

David Reames
President/Principal Officer

Scott Sexton
IBT Local 787

Jamie Moreno
IBT Local 787

Thomas Edwards
IBT Local 787

Reggie Williams
IBT Local 787

Fernando Zarate Jr.
IBT Local 787

Richard Moore
IBT Local 787

Pablo Garcia
IBT Local 787

NOTES