

February 4, 2022

**MEMORANDUM OF AGREEMENT OF AUGUST 1, 2021  
BETWEEN ALLIANCE OF MOTION PICTURE AND TELEVISION PRODUCERS  
AND STUDIO TRANSPORTATION DRIVERS, LOCAL #399  
(CHEF ASSISTANTS AND CHEF ASSISTANT-DRIVERS)**

This Memorandum of Agreement is entered into as of August 1, 2021 between Studio Transportation Drivers, Local #399 of the International Brotherhood of Teamsters (hereinafter "the Union"), on the one hand, and the Alliance of Motion Picture and Television Producers (hereinafter "AMPTP"), on behalf of those Producers listed on Exhibit 1 attached hereto (each hereinafter respectively referred to as the "Producer" and collectively referred to as the "Producers"), on the other hand. This Memorandum of Agreement amends the provisions of the Amendment Agreement of March 5, 2020 covering Cook Helper-Drivers and Cook Helpers ("2020 Amendment Agreement"). In this Memorandum of Agreement, Cook Helper-Drivers are referred as "Chef Assistant Drivers" and Cook Helpers are referred to as "Chef Assistants."

This Memorandum of Agreement reflects the complete understanding reached between the parties. As soon as practicable, this Memorandum of Agreement will be reduced to formal contract language with conforming changes to be made as applicable. This Memorandum of Agreement is not contract language, except where the context clearly indicates otherwise. This Memorandum of Agreement shall be subject to ratification by the membership of the Union.

**EFFECT OF CHANGES**

All of the provisions of the 2020 Amendment Agreement shall remain the same unless otherwise specifically changed as noted herein.

The appropriate provisions herein shall be incorporated in an Amendment Agreement to the 2021 Producer – Studio Transportation Drivers, Local #399 Agreement covering Chef Assistants and Chef Assistant-Drivers (hereinafter "the Agreement").

The provisions herein shall be effective on the first Sunday following notice of ratification, unless a contrary date is specified, in which case such provision shall be effective as of the date so specified.

In consideration of the mutual agreements herein contained, the parties hereto agree as follows:

*Add an Amendment Agreement to the 2021 Producer–Studio Transportation Drivers, Local #399 Agreement covering Chef Assistants and Chef Assistant-Drivers as follows:*

**“AMENDMENT AGREEMENT BETWEEN PRODUCER AND  
STUDIO TRANSPORTATION DRIVERS, LOCAL # 399 OF THE INTERNATIONAL  
BROTHERHOOD OF TEAMSTERS  
(COVERING CHEF ASSISTANTS AND CHEF ASSISTANT-DRIVERS)”**

“This Amendment Agreement is entered into as of [*the first Sunday following receipt of notice of ratification by the AMPTP*] by and between the Alliance of Motion Picture and Television Producers (hereinafter referred to as “the AMPTP”), on behalf of the Producers it represented in the negotiation of the 2021 Producer - Studio Transportation Drivers, Local #399 Agreement (“2021 Local #399 Agreement” or “Black Book”), which are listed in the preamble to said Agreement and all of which constitute a single multi-employer bargaining unit (hereinafter referred to individually as “the Producer” and collectively as “the Producers”), on the one hand, and Studio Transportation Drivers, Local #399 of the International Brotherhood of Teamsters (hereinafter referred to as the “Union”), on the other hand.

“This Amendment Agreement amends the Agreement of August 1, 2021 between the Producers and the Union. Except as expressly specified below, the terms and conditions of the 2021 Local #399 Agreement shall not apply to employees employed under the Amendment Agreement; only the terms expressly set forth herein shall apply.

“In consideration of the mutual agreements herein contained, the parties hereto agree as follows:

**“1. Term**

“The Agreement shall be effective on [*the first Sunday following receipt of notice of ratification by the AMPTP*] and shall continue through the end of the term of the 2021 Black Book (July 31, 2024).

**“2. Scope**

“The scope of the Amendment Agreement shall be limited to employees employed by the Producer in Los Angeles County in the job classifications of Chef Assistant and Chef Assistant-Driver whose services are rendered in connection with the production of live action motion pictures. This Amendment Agreement shall also apply when a Producer hires a Chef Assistant or Chef Assistant-Driver in Los Angeles County and requires that employee to travel from Los Angeles County to a distant location, as that term is defined in the Black Book.

**“3. Two Classifications Recognized**

“The Producer recognizes the Union as the exclusive collective bargaining representative of employees employed by the Producer in the following classifications:

“(a) Chef Assistant-Drivers (up to a maximum of one (1) person per catering vehicle per day (this individual to be identified prior to the start of the work day) shall be covered); for this purpose, ‘catering vehicle’ does not include an employee’s personal vehicle or any vehicle assigned to a Chef/Driver (Occ. Code 3512); and

“(b) Chef Assistants.

**“4. Staffing**

“Staffing shall be at the discretion of the Producer; however, a Chef Assistant-Driver covered under this Amendment Agreement shall be assigned to operate any catering vehicle other than the catering vehicle operated by the Chef Driver.

**“5. Wages, Minimum Call, Overtime/Premiums**

“(a) Wage Rates:

“(i) Chef Assistant-Drivers employed on long-form productions made for television, or productions made for DVD: \$26.50 per hour effective August 1, 2021; \$27.50 per hour effective July 31, 2022; and \$29.00 per hour effective July 30, 2023.

“(ii) Chef Assistant-Drivers employed on one-hour and one-half hour television pilots, ~~and~~ the first season of a one-hour television series or new media productions that are subject to Sideletter No. 5 or Sideletter No. 6 of the Black Book: \$27.84 per hour effective August 1, 2021; \$28.84 per hour effective July 31, 2022; and \$30.34 per hour effective July 30, 2023.

“(iii) Chef Assistant-Drivers employed on productions other than those described in subparagraphs (i) and (ii) above: \$28.50 per hour effective August 1, 2021; \$29.50 per hour effective July 31, 2022; and \$31.00 per hour effective July 30, 2023.

“(iv) Notwithstanding the foregoing:

“Chef Assistant-Drivers employed on a new media production that is subject to an existing agreement between the Producer and the Union as of [*the first Sunday following receipt of notice of ratification by the AMPTP*] which applies the terms and conditions of Sideletter No. 7 of the Black Book shall be paid at the rates set forth in subparagraph (i) above; and

“Chef-Assistant Drivers employed on a new media series that is subject to an existing agreement between the Producer and the Union as of [*the first*

*Sunday following receipt of notice of ratification by the AMPTP]* which applies the terms and conditions of Sideletter No. 14 of the Black Book shall be paid at the rates set forth in subparagraph (i) above during the pilot and first season, at the rates set forth in subparagraph (ii) above during the second and third seasons and at the rates set forth in subparagraph (iii) above during the fourth and subsequent seasons.

“(v) Chef Assistants: \$23.50 per hour effective August 1, 2021; \$24.50 per hour effective July 31, 2022; and \$26.00 per hour effective July 30, 2023.

“(b) Employment shall be on a daily basis only; no weekly or ‘on call’ scheduling.

“(c) Overtime: 1.5x after 8 hours worked in a day; 2x after 14 hours worked in a day.

“(d) Minimum call: 8 hours.

“(e) 6<sup>th</sup> day worked: 1.5x.

“(f) 7<sup>th</sup> day and holidays worked: 2x (standard list of holidays in Paragraph 8 applies, but no unworked holiday pay).

“(g) There shall be no compounding of overtime or any premium or holiday pay.

#### “6. **Fringe Benefits**

“Health and pension benefits under Articles 11 (“Health Plan”), 12 (“Pension Plan”) and 13 (“Motion Picture Industry Health Plan - Retired Employees Fund”) of the Black Book shall apply at the appropriate contribution rates set forth in those Articles.

“Article 12A (“Motion Picture Industry Individual Account Plan”) shall apply, except that the contribution rate shall be one percent (1%) of the scale Regular Basic Hourly Rate of pay for all hours worked by or guaranteed to the employee during the period [*the first Sunday following the AMPTP’s receipt of notice of ratification*] to and including July 30, 2022; two percent (2%) of the scale Regular Basic Hourly Rate of pay for all hours worked by or guaranteed to the employee during the period July 31, 2022 to and including July 29, 2023; and three percent (3%) of the scale Regular Basic Hourly Rate of pay for all hours worked by or guaranteed to the employee during the period July 30, 2023 to and including July 31, 2024.

#### “7. **Applicable Provisions of the Black Book\***

“(a) Article 8A (‘Effect of Void Provisions’)

“(b) Article 8B (‘No Strike - No Lockout’)

“(c) Article 34 (‘California Sick Leave’)

- “(d) Article 35 (‘Waiver of Sick Leave Laws’)
- “(e) The following provisions apply to employees hired in Los Angeles County who are required by the Producer to travel to a distant location:
  - “(i) the third and fourth paragraphs of Paragraph 33(b) regarding amounts payable when an employee is not required to work on the sixth or seventh day of the workweek;
  - “(ii) Paragraph 35 (‘Traveling Expenses and Accommodations’); and
  - “(iii) the first paragraph of Paragraph 36(a) regarding amounts payable for days on which an employee travels but is not required to work.

“\* Any provision of the Black Book not listed above or otherwise addressed in this Amendment Agreement does not apply to Chef Assistant-Drivers or Chef Assistants.

**“8. Work Day, Workweek and Change in Workweek**

“(a) The workweek shall consist of any five (5) consecutive days out of any seven (7) consecutive days, commencing with the employee’s first day worked. However, the five (5) consecutive day requirement shall not apply upon the commencement of any regularly-scheduled five-day-per-week shift. (For example, on starting a new shift, a schedule that provides for an employee to work on Monday or Tuesday, with Wednesday and Thursday as the regular days off, and is followed by work on Friday through the following Tuesday does not violate the five (5) consecutive days requirement.)

“A work day starting on one calendar day and running into the next shall be credited to the first calendar day.

“(b) In situations involving a change of schedule for regularly-scheduled employees, accommodations will be made, to the extent practicable, to avoid a reduction in the number of workdays for the employee, without requiring the Producer to pay premium pay.

“(c) The Producer shall give reasonable notice of a change of shift (e.g., from a Monday through Friday shift to a Tuesday through Saturday shift) to regularly-scheduled employees. In the event that the employee would receive fewer than two (2) days off in the workweek as a result of the shift change, the following alternatives shall be available:

“(1) If the Producer and the employee so agree, the employee may work at straight time without having two (2) days off;

“(2) The Producer may require employees to take an additional day off (and such scheduling shall not be deemed to constitute a prohibited relay call), thereby avoiding premium pay; or

“(3) The Producer must pay the employee time and one-half if it requires the employee to work on the day which would otherwise be the employee's regularly-scheduled day off.

**“9. Meal Periods**

“Chef Assistant-Drivers and Chef Assistants shall be responsible for scheduling their own meal periods as follows: The first meal period shall commence within six (6) hours after the start of his/her work day; subsequent meal periods shall commence within six (6) hours after the end of the preceding meal period. Chef Assistant-Drivers and Chef Assistants shall not incur meal penalties. If a Chef Assistant-Driver or a Chef Assistant is unable to schedule a timely meal period, he/she shall notify the production manager or the production manager's designee at least one (1) hour in advance of the time at which his/her next meal period would be due and, in the event he/she does not receive a timely meal period or meal periods on a given day, he/she shall receive \$20.00 for that day on the next regular pay check.

**“10. Grievance and Arbitration**

“(a) Any dispute between the Union or any of the employees subject to this Amendment Agreement with regard to the interpretation or application of the provisions of this Amendment Agreement,<sup>1</sup> including any dispute involving the interpretation or application of any better conditions and terms of employment granted to an employee, shall be resolved in accordance with the following procedure:

“Only the Union, acting on behalf of the employee(s) involved, and the Producer shall be parties to the grievance and arbitration process. Either the Union or the Producer shall have the right to file grievances against the other party. The grievance shall be in writing and shall set forth the specific contract sections which are alleged to have been violated, the date(s) or approximate date(s) of the alleged violation(s), the facts on which the grievance is based, the name of the production involved, the remedy sought and the names of the individuals aggrieved, when known.

“The party which has received the grievance shall, within fifteen (15) working days after its receipt of the grievance, contact the aggrieved party to discuss the dispute and endeavor to resolve it. When the grievance is filed by the Union, the Labor Relations representative of the Producer involved shall attempt to resolve the dispute with the Union. Any resolution so reached by the Producer and the Union shall be final and binding upon all parties and any employees involved.

“If the Labor Relations representative of Producer and the Union are unable to resolve the grievance, the matter shall be submitted to the Chairperson of the

---

<sup>1</sup> Any such disputes that give rise to an alleged violation of Sections 8(a)(1) and/or 8(a)(3) of the National Labor Relations Act, or in which the facts alleged would constitute such a violation, are also subject to this grievance and arbitration procedure.

Basic Crafts and the President of the AMPTP, or their respective designees, for resolution. Any resolution so reached by the Producer and the Union shall be final and binding upon all parties and any employees involved. If the Chairperson of the Basic Crafts and the President of the AMPTP are unable to resolve the grievance, the matter may be submitted to arbitration by the aggrieved party in accordance with Article 7(b) of the Local #399 Agreement [*i.e.*, the Black Book].

“(b) Any claims for the payment of wages not made the subject of a grievance within thirty (30) consecutive days after the employee is entitled to such wages shall be deemed to be waived.

“Any other claim not presented as a grievance within (1) sixty (60) calendar days after the occurrence of the subject matter of the grievance or (2) within sixty (60) calendar days after the employee or the Union has had a reasonable opportunity to become aware of the occurrence, whichever of (1) or (2) is the later (but in any event not to exceed three hundred sixty-five (365) calendar days after the occurrence), shall be deemed to be waived.

**“11. Turnaround/Call-backs**

“Chef Assistant-Drivers and Chef Assistants will have eight (8) hours’ turnaround time. The penalty for turnaround invasion shall be payment at the rate in effect at the time of dismissal for invaded hours only.

“It shall not be a violation of this Agreement to replace a Chef Assistant-Driver so that he or she can receive the rest period required by Department of Transportation regulations, if applicable.

**“12. Company Rules/DOT Policies**

“Chef Assistant Drivers shall adhere to Department of Transportation rules and regulations and to the Producer’s Transportation Department policies and procedures, as applicable. This includes, but is not limited to, compliance with completing required forms and pre-employment and random drug testing required by Department of Transportation regulations.

**“13. Vacation and Unworked Holidays** - There shall be no vacation or unworked holidays pay.

**“14. CSATF Contributions**

“Producer shall make contributions to Contract Services Administration Trust Fund (‘CSATF’) pursuant to Article 18 of the Black Book.

**“15. No Effect on Post ‘60s or Supplemental Markets**

“The employment of employees under the Amendment Agreement shall neither trigger nor have any impact on the calculation of, or amount payable under the Post '60s and Supplemental Markets provisions of the Black Book.

**“16. Union Security**

“(a) Each and every employee subject to this Amendment Agreement hired by the Producer(s) to perform services in the County of Los Angeles or hired by the Producer(s) in the County of Los Angeles and required to travel from the County of Los Angeles to a distant location (as that term is defined in the Black Book) shall be and remain a member in good standing of the Union on and after the thirtieth day following the first day of employment or the effective date of this Amendment Agreement, whichever is the later. The foregoing requirements of Union membership as a condition of employment shall be subject to the obligations of the parties hereto under the law.

“(b) The Producer may employ or continue to employ any such employee who does not become or is not a member of the Union as required under subparagraph (a) above, until: (i) the Union first gives the Producer a written notice that such then-employed employee has not become or is not then a member of the Union as above required, because of such employee's failure to tender the periodic dues and the initiation fees uniformly required as a condition of acquiring or retaining such membership, as the case may be; and (ii) such employee fails to tender to the Union such required periodic dues or initiation fees, as the case may be, within three (3) days after Producer receives such notice, in which event Producer, upon receipt of written notice by the Union requesting the discharge of such employee for non-membership, as herein provided, shall discharge said employee at the close of the shift on which such employee is working at the time Producer receives this notice.

“(c) The Union agrees that it shall indemnify and save the Producer harmless from and against all liability or damages awarded or assessed against said Producer by the National Labor Relations Board, or from and against any liability or damages awarded or assessed against said Producer by any court upon appeal from any action taken by the National Labor Relations Board, when such liability or damages are sustained by reason of or arising from, or out of the discharge by Producer of any employee subject to this Agreement for non-membership in the Union, which discharge is based upon the written notification by the Union or Producer that such employee has not become or is not then a member of the Union because of such employee's failure to tender the periodic dues and initiation fees uniformly required as a condition of acquiring or retaining membership in the Union, or because of such employee's failure or refusal to complete his membership.



**“17. No Roster or Preference of Employment**

“Paragraph 62 (Seniority) of the Black Book shall not apply (*i.e.*, there shall be no roster placement or preference requirements).

**“18. Safety and Harassment Prevention Training**

“It is understood that Chef Assistants and Chef Assistant-Drivers must complete safety and harassment prevention training. Satisfactory completion of the ‘A’ safety training course and the harassment prevention training course through CSATF is required in order for an individual to be added to the ‘Non-Roster Training List’ maintained by CSATF. Additional required training must be completed within ninety (90) days of placement on the ‘Non-Roster Training List’ if it is available online or within six (6) months if it is not available online.

“A \$20.00 per hour stipend shall be paid to any individual for attending, during non-working time, required safety or harassment prevention training administered by CSATF.

**“19. Payroll Companies**

When a Producer requests a Payroll Company to act as the primary employer for a motion picture production covered by this Amendment Agreement, including new media productions covered by Sideletter No. 22 of the Black Book, the Payroll Company shall notify the Union of that fact within one (1) business day after the client requests the Payroll Company to so act as the primary employer for that picture. In the event the Union is engaged in negotiations with said client, the Union shall notify the Payroll Company and the AMPTP of that fact within one (1) business day after receipt of said notice from the Payroll Company. Thereafter, the Payroll Company shall not act as the primary employer under this Amendment Agreement without the consent of the Union. If the Payroll Company does not receive an objection from the Union within said one (1) business day, the Payroll Company may act as the primary employer under this Agreement and may become signatory to this Amendment Agreement on the same basis as the Producers listed in the preamble to the 2021 Local #399 Agreement.

**“20. Conflict With Laws**

“In the event any provision (or part thereof) of this Amendment Agreement is in conflict with the law, the parties agree that such provision (or part thereof which is in conflict with the law) is separable from the remainder of this Amendment Agreement and shall not be operative so long as such conflict exists, but shall become operative immediately upon the repeal of said law or upon said law being determined to be unconstitutional or inapplicable.

**“21. Better Conditions**

“Nothing in this Agreement shall prevent any individual from negotiating and obtaining from the Producer better conditions and terms of employment than those herein provided. Provided also, that the Producer, at its discretion, with or without Union consultation, may give any individual better conditions and terms than those herein provided.

“No such granting to any individual of better conditions and terms, if any, shall in any manner affect the conditions and terms herein provided, nor shall it be considered, in any manner, as precedent for granting better conditions and terms than those herein provided to any other individuals or job.”

**FOR THE ALLIANCE OF MOTION PICTURE AND TELEVISION PRODUCERS, ON BEHALF OF THE COMPANIES LISTED ON EXHIBIT 1 ATTACHED HERETO**

\_\_\_\_\_ Date: \_\_\_\_\_  
Carol A. Lombardini, President

**FOR STUDIO TRANSPORTATION DRIVERS, LOCAL #399**

 \_\_\_\_\_ Date: 2/10/22  
Steve Dayan, Secretary-Treasurer

**EXHIBIT 1**  
**2021 LOCAL #399 AUTHORIZATION LIST**

20th Century Studios, Inc. 40 North Productions, LLC 1440 Productions LLC	Jax Media, LLC  Kapital Productions, LLC
ABC Signature, LLC fka Touchstone Television Productions, LLC Alameda Productions, LLC dba Legendary Alameda Productions, LLC Alive and Kicking, Inc. Apple Studios LLC Apple Studios Louisiana LLC Artcraft Productions Inc.	Legendary Features Productions US, LLC Legendary Pictures Productions, LLC Lions Gate Productions, LLC Lunch Box Transportation LLC  Makeready, LLC Marvel Film Productions LLC Media Services Processing, LLC Mesquite Productions, Inc. Metro-Goldwyn-Mayer Pictures Inc. MGM Television Entertainment Inc. Milk Street Productions, LLC Minim Productions, Inc. Miramax Film NY, LLC
Big Indie Pictures, Inc. Bonanza Productions Inc. Bronson Avenue, LLC  Carnival Row Productions, LLC Cast & Crew Production Payroll, LLC CBS Studios Inc. Columbia Pictures Industries, Inc. Consolidated Scenic Services, Inc. CPT Holdings, Inc.	Netflix Productions, LLC Netflix Studios, LLC New Line Productions, Inc. New Regency Productions, Inc. Next Step Productions LLC North Center Productions, Inc.  Olive Productions, LLC Omega Cinema Props Inc. Open 4 Business Productions LLC Orchard Road Productions, LLC Over the Pond Productions, Inc.
DAE Light Media, LLC Dyminium Productions, LLC  EPSG Management Services Eye Productions Inc.  Fox Studio Lot, LLC Frank & Bob Films II, LLC FTP Productions, LLC	Pacific 2.1 Entertainment Group, Inc. Paramount Pictures Corporation Paramount Worldwide Productions Inc. Picrow, Inc. Picrow Streaming Inc. Platform One Media Productions, LLC
Goodnight Industries Inc. dba Goodnight and Company  HBO Entertainment, Inc. HBO Films, Inc. Hop, Skip & Jump Productions, Inc. Horizon Scripted Television Inc. Hydronaut Productions, LLC	Radford Studio Center Inc. Revolution Business Services, LLC Ruff Draft Productions, LLC

Salty Pictures, Inc.  
Screen Gems Productions, Inc.  
Sony Pictures Studios, Inc.  
South Circle Productions LLC  
South Rock Productions LLC  
Stage 6 Films, Inc.  
Stalwart Productions LLC  
Stu Segall Productions, Inc.

Theatrical Resources, LLC  
Topanga Productions, Inc.  
TVM Productions, Inc.  
Twentieth Century Fox Film Corporation  
dba 20th Television

Universal City Studios LLC  
Universal Content Productions LLC

Walt Disney Pictures  
Warner Bros. Pictures  
Warner Bros. Studio Operations  
Warner Bros. Television  
Warner Specialty Productions Inc.  
Warner Specialty Video Productions Inc.  
Woodridge Productions, Inc.

York Transportation, Inc.

4 de febrero de 2022

**ACTA ACUERDO DEL 1 DE AGOSTO DE 2021  
ENTRE LA ALIANZA DE PRODUCTORES DE CINE Y TELEVISIÓN  
Y CONDUCTORES DE TRANSPORTE DE ESTUDIO, LOCAL #399  
(ASISTENTES DE COCINERO Y ASISTENTES DE COCINERO-CONDUCTORES)**

El presente Memorándum de Acuerdo se celebra a partir del 1 de agosto de 2021 entre Studio Transportation Drivers, Local #399 de International Brotherhood of Teamsters (en adelante "el Sindicato"), por un lado, y Alliance of Motion Picture and Television Producers ( en lo sucesivo, "AMPTP"), en nombre de los Productores enumerados en el Anexo 1 adjunto al presente (cada uno en lo sucesivo, respectivamente, el "Productor" y, en conjunto, los "Productores"), por otro lado. Este Memorándum de acuerdo modifica las disposiciones del Acuerdo de enmienda del 5 de marzo de 2020 que cubre a los conductores-ayudantes de cocina y a los ayudantes de cocina ("Acuerdo de enmienda de 2020"). En este Memorando de acuerdo, los conductores ayudantes de cocina se denominan "conductores asistentes de chef" y los ayudantes de cocina se denominan "asistentes de chef".

Este Memorándum de Acuerdo refleja el completo entendimiento alcanzado entre las partes. Tan pronto como sea posible, este Memorándum de Acuerdo se reducirá al lenguaje del contrato formal y se realizarán los cambios correspondientes según corresponda. Este Memorando de Acuerdo no es lenguaje contractual, excepto cuando el contexto indique claramente lo contrario. Este Memorándum de Acuerdo estará sujeto a ratificación por parte de los miembros del Sindicato.

**EFEECTO DE LOS CAMBIOS**

Todas las disposiciones del Acuerdo de enmienda de 2020 seguirán siendo las mismas a menos que se modifique específicamente como se indica en el presente.

Las disposiciones correspondientes del presente se incorporarán en un Acuerdo de modificación del Acuerdo de Productor - Conductores de transporte de estudio de 2021, Acuerdo local n.º 399 que cubre a los asistentes de chef y los conductores asistentes de chef (en adelante, "el Acuerdo").

Las disposiciones del presente entrarán en vigor el primer domingo siguiente a la notificación de la ratificación, a menos que se especifique una fecha en contrario, en cuyo caso dicha disposición entrará en vigor a partir de la fecha así señalada.

En consideración de los acuerdos mutuos aquí contenidos, las partes acuerdan lo siguiente:

*Agregar un Acuerdo de Enmienda al Productor-Conductores de Transporte de Estudio 2021, Local #399 Acuerdo que cubre a los Chef Assistants y Chef Assistant-Drivers de la siguiente manera:*

**“ACUERDO DE ENMIENDA ENTRE PRODUCTOR Y  
ESTUDIO DE CONDUCTORES DE TRANSPORTE, LOCAL # 399 DE LA INTERNACIONAL  
HERMANDAD DE TEAMSTERS  
(CUBRIENDO ASISTENTES DE COCINERO Y ASISTENTES DE COCINERO-CONDUCTORES)”**

“Este Acuerdo de Modificación se celebra a partir del *[primer domingo siguiente a la recepción de la notificación de ratificación por parte de la AMPTP]* por y entre la Alianza de Productores de Cine y Televisión (en lo sucesivo, “la AMPTP”), en nombre de los Productores representó en la negociación del Acuerdo 2021 Producer - Studio Transportation Drivers, Local #399 (“Acuerdo Local #399 2021” o “Libro Negro”), que se enumeran en el preámbulo de dicho Acuerdo y todos los cuales constituyen un solo multi -la unidad de negociación del empleador (en lo sucesivo denominada individualmente como “el Productor” y colectivamente como “los Productores”), por un lado, y Studio Transportation Drivers, Local #399 de International Brotherhood of Teamsters (en lo sucesivo denominada como el “Sindicato ”), por otra parte.

“Este Acuerdo Modificatorio modifica el Acuerdo del 1 de agosto de 2021 entre los Productores y el Sindicato. Excepto como se especifica expresamente a continuación, los términos y condiciones del Acuerdo Local #399 de 2021 no se aplicarán a los empleados empleados bajo el Acuerdo de Enmienda; sólo se aplicarán los términos expresamente establecidos en el presente.

“En consideración de los acuerdos mutuos aquí contenidos, las partes acuerdan lo siguiente:

**“1. Término”**

“El Acuerdo entrará en vigencia el *[primer domingo siguiente a la recepción de la notificación de ratificación por parte de la AMPTP]* y continuará hasta el final de la vigencia del Libro Negro 2021 (31 de julio de 2024).

**“2. Alcance”**

“El alcance del Acuerdo de enmienda se limitará a los empleados empleados por el Productor en el condado de Los Ángeles en las clasificaciones de trabajo de Asistente de chef y Asistente de conductor del chef cuyos servicios se prestan en relación con la producción de películas de acción en vivo. Este Acuerdo de Enmienda también se aplicará cuando un Productor contrate a un Asistente de Chef o Asistente de Chef-Conductor en el Condado de Los Ángeles y requiera que ese empleado viaje desde el Condado de Los Ángeles a un lugar distante, como se define ese término en el Libro Negro.

**“3. Dos clasificaciones reconocidas**

“El Productor reconoce al Sindicato como único órgano de negociación colectiva representante de los empleados empleados por el Productor en las siguientes clasificaciones:

“(a) Asistentes de Chef-Conductores (hasta un máximo de una (1) persona por catering vehículo por día (esta persona se identificará antes del inicio de la jornada de trabajo) será cubierto); para este propósito, 'vehículo de catering' no incluye el personal de un empleado vehículo o cualquier vehículo asignado a un Chef/Conductor (Código Occ. 3512); y

“(b) Ayudantes de Chef.

**“4. dotación de personal**

“La dotación de personal será a discreción del Productor; sin embargo, un asistente de chef El conductor cubierto por este Acuerdo de enmienda será asignado para operar cualquier vehículo de catering que no sea el vehículo de catering operado por el Chef Driver.

**“5. Salarios, Llamada Mínima, Horas Extras/Primas**

“(a) Tarifas salariales:

“(i) Asistentes de Chef-Conductores empleados en producciones de larga duración realizadas para televisión o producciones realizadas para DVD: \$26.50 por hora a partir del 1 de agosto de 2021; \$27,50 por hora a partir del 31 de julio de 2022; y \$29.00 por hora a partir del 30 de julio de 2023.

“(ii) Asistentes de Chef-Conductores empleados en una hora y media hora pilotos de televisión y ~~la~~ primera temporada de una serie de televisión de una hora o nuevos medios producciones que están sujetas a Sideletter No. 5 o Sideletter No. 6 del Libro Negro: \$ 27.84 por hora a partir del 1 de agosto de 2021; \$28,84 por hora a partir del 31 de julio de 2022; y \$30.34 por hora a partir del 30 de julio de 2023.

“(iii) Asistentes de Chef-Conductor empleados en producciones distintas a las descrito en los subpárrafos (i) y (ii) anteriores: \$28.50 por hora a partir del 1 de agosto de 2021; \$29,50 por hora a partir del 31 de julio de 2022; y \$31.00 por hora a partir del 30 de julio de 2023.

“(iv) Sin perjuicio de lo anterior:

“Chef Assistant-Drivers empleados en una nueva producción de medios que está sujeto a un acuerdo existente entre el Productor y el Sindicato a partir del *[primer domingo siguiente a la recepción de la notificación de ratificación por parte de la AMPTP]* que aplica los términos y condiciones de la Carta No. 7 del Libro Negro se pagarán a las tasas establecidas en el inciso (i) anterior; y

“Conductores asistentes de chef empleados en una nueva serie de medios que es sujeto a un acuerdo existente entre el Productor y el Sindicato a partir del *[primer*

*domingo siguiente a la recepción de la notificación de ratificación por parte de la AMPTP]* que aplica los términos y condiciones de la Carta No. 14 del Libro Negro se pagará a las tarifas establecidas en el inciso (i) anterior durante la temporada piloto y primera, a las tarifas establecidas en el inciso (ii) anterior durante la segunda y tercera temporada y a las tarifas establecidas en el inciso (iii) anterior durante la cuarta temporada y subsiguientes.

“(v) Asistentes de Chef: \$23.50 por hora a partir del 1 de agosto de 2021; \$24.50 por hora a partir del 31 de julio de 2022; y \$26.00 por hora a partir del 30 de julio de 2023.

“(b) El empleo deberá ser sobre una base diaria únicamente; sin programación semanal o "de guardia".

“(c) Horas extras: 1.5x después de 8 horas trabajadas en un día; 2x después de 14 horas trabajadas en un día.

d) Llamada mínima: 8 horas.

“(e) 6<sup>el</sup> día trabajado: 1,5x.

“(f) Se<sup>el</sup> día y días festivos trabajados: 2x (lista estándar de días festivos en el Párrafo 8 aplica 7, pero no pago de vacaciones no trabajadas).

“(g) No habrá acumulación de horas extraordinarias o cualquier prima o vacaciones pagar.

#### **“6. Beneficios complementarios**

“Los beneficios de salud y pensión bajo los Artículos 11 (“Plan de Salud”), 12 (“Plan de Pensiones”) y 13 (“Plan de Salud de la Industria Cinematográfica - Fondo de Empleados Retirados”) del Libro Negro se aplicarán a las tasas de contribución apropiadas establecidas en esos artículos.

“Se aplicará el Artículo 12A (“Plan de Cuentas Individuales de la Industria Cinematográfica”), excepto que la tasa de contribución será del uno por ciento (1%) de la Escala de Tasa Básica Regular de Pago por Hora para todas las horas trabajadas o garantizadas al empleado durante el período *[el primer domingo siguiente a la recepción de la notificación de ratificación por parte de la AMPTP]* hasta el 30 de julio de 2022 inclusive; el dos por ciento (2 %) de la escala de la Tasa Básica Regular por Hora de pago por todas las horas trabajadas o garantizadas al empleado durante el período comprendido entre el 31 de julio de 2022 y el 29 de julio de 2023 inclusive; y tres por ciento (3%) de la escala de la Tarifa Básica Regular por Hora de pago por todas las horas trabajadas por o garantizadas al empleado durante el período comprendido entre el 30 de julio de 2023 y el 31 de julio de 2024 inclusive.

#### **“7. Disposiciones aplicables del Libro Negro\***

“(a) Artículo 8A ('Efecto de disposiciones nulas') “(b) Artículo 8B ('No huelga - No cierre patronal') “(c) Artículo 34 ('Licencia por enfermedad de California')



“(d) Artículo 35 ('Renuncia a las leyes de licencia por enfermedad') “(e) Las siguientes disposiciones se aplican a los empleados contratados en el condado de Los Ángeles a quienes el Productor requiere que viajen a un lugar distante: “(i) los párrafos tercero y cuarto del Párrafo 33(b) con respecto a los montos a pagar cuando un empleado no está obligado a trabajar el sexto o séptimo día de la semana laboral; “(ii) Párrafo 35 ('Gastos de viaje y alojamiento'); y “(iii) el primer párrafo del Párrafo 36(a) con respecto a los montos pagaderos por los días en los que un empleado viaja pero no está obligado a trabajar.

“\*  
Cualquier disposición del Libro Negro que no se mencione anteriormente o que no se aborde de otro modo en este Acuerdo de enmienda no se aplica a los conductores asistentes del chef ni a los asistentes del chef.

#### **“8. Jornada Laboral, Semana Laboral y Cambio en la Semana Laboral**

“(a) La semana laboral consistirá en cinco (5) días consecutivos de cualquier siete (7) días consecutivos, a partir del primer día de trabajo del empleado. Sin embargo, el requisito de cinco (5) días consecutivos no se aplicará al comienzo de cualquier turno de cinco días por semana programado regularmente. (Por ejemplo, al comenzar un nuevo turno, un horario que prevé que un empleado trabaje el lunes o el martes, con el miércoles y el jueves como días libres habituales, y que sea seguido por el trabajo del viernes hasta el martes siguiente no viola las cinco (5) requisito de días consecutivos.)

“La jornada laboral que comience en un día natural y se extienda al siguiente acreditarse al primer día natural.

“(b) En situaciones que involucren un cambio de horario para los empleados con horario regular, se realizarán adaptaciones, en la medida de lo posible, para evitar una reducción en la cantidad de días de trabajo del empleado, sin requerir que el Productor pague una prima.

“(c) El Productor deberá dar un aviso razonable de un cambio de turno (*por ejemplo*, de un turno de lunes a viernes a un turno de martes a sábado) a los empleados con horario regular. En caso de que el empleado reciba menos de dos (2) días libres en la semana laboral como resultado del cambio de turno, se dispondrá de las siguientes alternativas:

“(1) Si el Productor y el empleado así lo acuerdan, el empleado podrá trabajar en horario regular sin tener dos (2) días libres;

“(2) El Productor puede exigir a los empleados que se tomen un día libre adicional (y dicha programación no se considerará que constituye una llamada de retransmisión prohibida), evitando así el pago de la prima; o

“(3) El Productor debe pagar al empleado tiempo y medio si requiere que el empleado trabaje en el día que de otro modo sería el día libre programado del empleado.

#### **“9. Períodos de comida**

“Los conductores asistentes de chef y los asistentes de chef serán responsables de programar sus propios períodos de comida de la siguiente manera: el primer período de comida comenzará dentro de las seis (6) horas posteriores al inicio de su jornada laboral; los períodos de comida posteriores comenzarán dentro de las seis (6) horas posteriores al final del período de comida anterior. Los conductores asistentes de chef y los asistentes de chef no incurrirán en penalizaciones por comidas. Si un asistente de chef-conductor o un asistente de chef no puede programar un período de comida a tiempo, deberá notificar al gerente de producción o a la persona designada por el gerente de producción al menos una (1) hora antes de la hora en que su próximo período de comida vencería y, en caso de que no reciba un período de comida o períodos de comida a tiempo en un día determinado, recibirá \$ 20.00 por ese día en el próximo cheque de pago regular.

#### **“10. Quejas y Arbitraje**

“(a) Cualquier disputa entre el Sindicato o cualquiera de los empleados sujetos a este Acuerdo de Modificación con respecto a la interpretación o aplicación de las disposiciones de este Acuerdo de Modificación,<sup>1</sup> incluida cualquier disputa que involucre la interpretación o aplicación de mejores condiciones y términos de empleo otorgados a un empleado, se resolverá de conformidad con el siguiente procedimiento:

“Solo el Sindicato, actuando en nombre de los empleados involucrados, y el Productor serán partes en el proceso de queja y arbitraje. Tanto el Sindicato como el Productor tendrán derecho a presentar quejas contra la otra parte. La queja se hará por escrito y establecerá las secciones específicas del contrato que se alega que se han violado, la(s) fecha(s) o la(s) fecha(s) aproximada(s) de la(s) presunta(s) violación(es), los hechos en los que se basa la queja, el nombre de la producción involucrada, el remedio buscado y los nombres de las personas agraviadas, cuando se conozcan.

“La parte que haya recibido el agravio deberá, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la recepción del agravio, contactar a la parte agraviada para discutir la disputa y tratar de resolverla. Cuando la queja sea presentada por el Sindicato, el representante de Relaciones Laborales del Productor involucrado intentará resolver la disputa con el Sindicato. Cualquier resolución así alcanzada por el Productor y el Sindicato será definitiva y vinculante para todas las partes y los empleados involucrados.

“Si el representante de Relaciones Laborales del Productor y el Sindicato no pueden resolver la queja, el asunto se someterá al Presidente del

---

<sup>1</sup> Cualquier disputa que dé lugar a una supuesta violación de las Secciones 8(a)(1) y/o 8(a)(3) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, o en la que los hechos alegados constituyan tal violación, también son sujeto a este procedimiento de queja y arbitraje.

Oficios Básicos y el Presidente de la AMPTP, o sus respectivos designados, para resolución. Cualquier resolución así alcanzada por el Productor y el Sindicato será definitiva y vinculante para todas las partes y los empleados involucrados. Si el Presidente de los Oficios Básicos y el Presidente de la AMPTP no pueden resolver el agravio, el asunto puede ser sometido a arbitraje por la parte agraviada de conformidad con el Artículo 7(b) del Acuerdo Local #399 [*es decir*, el Acuerdo Negro Libro].

“(b) Cualquier reclamo por el pago de salarios que no haya sido objeto de una queja dentro de los treinta (30) días consecutivos después de que el empleado tenga derecho a dichos salarios se considerará renunciado.

“Cualquier otro reclamo que no se presente como agravio dentro de (1) sesenta (60) días calendario posteriores a la ocurrencia del asunto del agravio o (2) dentro de los sesenta (60) días calendario posteriores a que el empleado o el Sindicato hayan tenido una se considerará renunciada la oportunidad de tomar conocimiento de la ocurrencia, cualquiera de (1) o (2) que sea posterior (pero en cualquier caso sin exceder los trescientos sesenta y cinco (365) días calendario después de la ocurrencia).

#### **“11. Entrega/Devoluciones de llamada**

“Los conductores asistentes de chef y los asistentes de chef tendrán un tiempo de respuesta de ocho (8) horas tiempo. La sanción por invasión de turno será el pago a la tarifa vigente al momento del despido por horas invadidas únicamente.

“No será una violación de este Acuerdo reemplazar a un Chef Asistente-Conductor para que que él o ella pueda recibir el período de descanso requerido por las regulaciones del Departamento de Transporte, si corresponde.

#### **“12. Normas de la empresa/políticas del DOT**

“Los conductores asistentes del chef deberán cumplir con las normas y reglamentos del Departamento de Transporte y con las políticas y procedimientos del Departamento de Transporte del Productor, según corresponda. Esto incluye, pero no se limita a, el cumplimiento de completar los formularios requeridos y las pruebas de drogas aleatorias y previas al empleo requeridas por las regulaciones del Departamento de Transporte.

**“13. Vacaciones y Días Festivos No Laborados - No se pagarán vacaciones ni días festivos no trabajados.**

#### **“14. Contribuciones CSATF**

“El productor deberá hacer aportes al Fideicomiso de Administración de Servicios de Contrato ('CSATF') de conformidad con el artículo 18 del Libro Negro.

**"15. Sin efecto en los mercados posteriores a los 60 o complementarios**

"El empleo de empleados en virtud del Acuerdo de enmienda no desencadenará ni tendrá ningún impacto en el cálculo o el monto pagadero en virtud de las disposiciones posteriores a los años 60 y Mercados complementarios del Libro Negro.

**"dieciséis. Seguridad de la Unión**

"(a) Todos y cada uno de los empleados sujetos a este Acuerdo de Modificación contratados por Productor(es) para realizar servicios en el Condado de Los Ángeles o contratado por el Productor(es) en el Condado de Los Ángeles y obligado a viajar desde el Condado de Los Ángeles a un lugar distante (según se define ese término en el Black Book) será y seguirá siendo un miembro activo del Sindicato a partir del trigésimo día siguiente al primer día de empleo o la fecha de entrada en vigencia de este Acuerdo de enmienda, lo que sea posterior. Los requisitos anteriores de afiliación al Sindicato como condición de empleo estarán sujetos a las obligaciones de las partes en virtud de la ley.

"(b) El Productor puede emplear o continuar empleando a cualquier empleado que no se convierte o no es miembro del Sindicato como lo requiere el subpárrafo (a) anterior, hasta que: (i) el Sindicato primero notifique al Productor por escrito que dicho empleado empleado en ese momento no se ha convertido o no es miembro del Sindicato el Sindicato como se requiere anteriormente, debido a que dicho empleado no pagó las cuotas periódicas y las cuotas de iniciación uniformemente requeridas como condición para adquirir o retener dicha membresía, según sea el caso; y (ii) dicho empleado no entrega al Sindicato las cuotas periódicas requeridas o tarifas de iniciación, según sea el caso, dentro de los tres (3) días posteriores a la recepción de dicha notificación por parte del Productor, en cuyo caso el Productor, al recibir la notificación por escrito por parte del El Sindicato que solicite el despido de dicho empleado por no ser miembro, según lo dispuesto en el presente, deberá despedir a dicho empleado al cierre del turno en el que dicho empleado esté trabajando en el momento en que el Productor reciba este aviso.

"(c) El Sindicato acuerda que indemnizará y salvará al Productor de toda responsabilidad o daños otorgados o evaluados contra dicho Productor por la Junta Nacional de Relaciones Laborales, o de y contra cualquier responsabilidad o daños otorgados o evaluados contra dicho Productor por cualquier tribunal tras la apelación de cualquier acción tomada por la Junta Nacional de Relaciones Laborales, cuando dicha responsabilidad o daños se produzcan debido a, o surjan de, o como resultado del despido por parte del Productor de cualquier empleado sujeto a este Acuerdo por no ser miembro de la Sindicato, cuyo despido se basa en la notificación por escrito del Sindicato o Productor de que dicho empleado no se ha convertido o no es entonces miembro del Sindicato debido a que dicho empleado no pagó las cuotas periódicas y las tarifas de iniciación requeridas uniformemente como condición para adquirir o mantener la afiliación al Sindicato, o debido a que dicho empleado no cumplió con su afiliación o se negó a completarla.

#### **“17. Sin Lista o Preferencia de Empleo** \_\_\_\_\_

“El párrafo 62 (Antigüedad) del Libro Negro no se aplicará (*es decir*, no habrá colocación en la lista o requisitos de preferencia).

#### **“18. Capacitación en seguridad y prevención del acoso** \_\_\_\_\_

“Se entiende que los Asistentes de Chef y los Asistentes de Chef-Conductores deben completar Capacitación en seguridad y prevención del acoso. Se requiere completar satisfactoriamente el curso de capacitación en seguridad 'A' y el curso de capacitación en prevención del acoso a través de CSATF para que una persona se agregue a la 'Lista de capacitación fuera de la lista' mantenida por CSATF. La capacitación requerida adicional debe completarse dentro de los noventa (90) días posteriores a la colocación en la 'Lista de capacitación fuera de la lista' si está disponible en línea o dentro de los seis (6) meses si no está disponible en línea.

“Se pagará un estipendio de \$20.00 por hora a cualquier persona que asista, durante el tiempo no laboral, a la capacitación requerida sobre seguridad o prevención del acoso administrada por CSATF.

#### **“19. Empresas de Nómina** \_\_\_\_\_

Cuando un Productor solicita a una Compañía de nómina que actúe como empleador principal para una producción cinematográfica cubierta por este Acuerdo de enmienda, incluidas las producciones de nuevos medios cubiertas por la Carta al margen n.º 22 del Libro negro, la Compañía de nómina notificará al Sindicato de ese hecho dentro de un (1) día hábil después de que el cliente solicite a Payroll Company que actúe como el empleador principal para ese cuadro. En caso de que el Sindicato esté en negociaciones con dicho cliente, el Sindicato deberá notificar a la Compañía de Nómina ya la AMPTP dentro de un (1) día hábil después de recibir dicha notificación de la Compañía de Nómina. De ahí en adelante, la Compañía de Nómina no actuará como el empleador principal bajo este Acuerdo de Enmienda sin el consentimiento del Sindicato. Si la Compañía de Nómina no recibe una objeción del Sindicato dentro de dicho (1) día hábil, la Compañía de Nómina puede actuar como el empleador principal en virtud de este Acuerdo y puede convertirse en signatario de este Acuerdo de Enmienda sobre la misma base que los Productores enumerados en el preámbulo del Acuerdo Local #399 de 2021.

#### **“20. Conflicto con las leyes** \_\_\_\_\_

“En caso de que alguna disposición (o parte de la misma) de este Acuerdo de Enmienda esté en conflicto con la ley, las partes acuerdan que dicha disposición (o parte de la misma que esté en conflicto con la ley) es separable del resto de este Acuerdo de Enmienda y no será operativa mientras exista tal conflicto, pero entrará en vigencia inmediatamente después la derogación de dicha ley o cuando se determine que dicha ley es inconstitucional o inaplicable.

**“21. Mejores Condiciones**

“Nada en este Acuerdo impedirá que cualquier individuo negocie y obtenga del Productor mejores condiciones y términos de empleo que los aquí provistos. Disponiéndose también, que el Productor, a su discreción, con o sin consulta con el Sindicato, podrá otorgar a cualquier individuo mejores condiciones y términos que los aquí dispuestos.

“Ningún otorgamiento de mejores condiciones y términos a ningún individuo, si los hubiere, afectará de ninguna manera las condiciones y términos aquí provistos, ni se considerará, de ninguna manera, como un precedente para otorgar mejores condiciones y términos que los aquí provistos. a cualquier otro individuo o trabajo.”

**POR LA ALIANZA DE PRODUCTORES DE CINE Y TELEVISIÓN, EN  
NOMBRE DE LAS EMPRESAS INDICADAS EN EL ANEXO 1 ADJUNTO**

\_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ Carol A.  
Lombardini, Presidenta

**PARA CONDUCTORES DE TRANSPORTE DE ESTUDIO, LOCAL #399**

\_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_  
Steve Dayan, Secretario-Tesorero

**EXHIBICIÓN 1**  
**LISTA DE AUTORIZACIONES DEL LOCAL N.º 399 DE 2021**

Estudios del siglo XX, Inc. 40 Producciones del Norte, LLC 1440 Producciones LLC	Jax Media, LLC  Producciones Kapital, LLC
ABC Signature, LLC fka Touchstone Television Productions, LLC Alameda Productions, LLC dba Legendary Alameda Productions, LLC Alive and Kicking, Inc.	Características legendarias Productions US, LLC Producciones de imágenes legendarias, LLC Lions Gate Producciones, LLC Caja de almuerzo transporte LLC
Apple Studios LLC Apple Studios Luisiana LLC Artcraft Productions Inc.	Makeready, LLC Marvel Film Productions LLC Media Services Processing, LLC Mesquite Productions, Inc.
Grandes Indie Pictures, Inc. bonanza producciones inc. Avenida Bronson, LLC	Metro-Goldwyn-Mayer Pictures Inc. MGM Televisión Entertainment Inc. Milk Street Productions, LLC Minim Productions, Inc. Miramax Film Nueva York, LLC
Carnival Row Productions, LLC Nómina de producción de elenco y equipo, LLC CBS Studios Inc. industrias de imágenes de columbia, inc. servicios escénicos consolidados, inc. CPT Holdings, Inc.	Netflix Productions, LLC Netflix Studios, LLC New Line Productions, Inc. nueva regencia producciones, inc. Next Step Productions LLC North Center Productions, Inc.
DAE Light Media, LLC Producciones Dyminium, LLC	Olive Productions, LLC Omega Cinema Props Inc. Open 4 Business Productions LLC Orchard Road Productions, LLC Over the Pond Productions, Inc.
Servicios de gestión EPSG Eye Productions Inc.	Pacífico 2.1 Entertainment Group, Inc. Paramount Pictures Corporation Paramount Worldwide Productions Inc. picrow, inc. Picrow Streaming Inc. Platform One Media Productions, LLC
Lote de estudio Fox, LLC Frank & Bob Films II, LLC ftp producciones, llc	Radford estudio centro inc. Revolution Business Services, LLC Ruff Draft Productions, LLC
Goodnight Industries Inc. dba Goodnight and Company  hbo entretenimiento, inc. HBO Films, Inc. Hop, Skip & Jump Productions, Inc. Horizon Scripted Television Inc. Hydronaut Producciones, LLC	

imágenes saladas, inc.  
Screen Gems Productions, Inc.  
Sony Pictures Studios, Inc.  
South Circle Productions LLC South  
Rock Productions LLC Stage 6 Films,  
Inc.  
Stalwart Productions LLC Stu  
Segall Productions, Inc.  
  
Recursos teatrales, LLC Topanga  
Productions, Inc.  
Producciones TVM, Inc.  
Corporación de Cine Fox del siglo XX  
dba 20 de televisión

Universal City Studios LLC  
Universal Content Productions LLC  
  
Walt Disney Pictures  
Warner Bros. Pictures  
  
Operaciones de estudio de Warner  
Bros. Warner Bros. Television Warner  
Specialty Productions Inc.  
Warner Specialty Video Productions Inc.  
Woodridge Producciones, Inc.  
  
transporte de york, inc.