



**SINDICATO NACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA SALUD**

225 W Broadway, Suite 155
Glendale, CA 91204-1332

818-241-0140 * 866-968-6849
www.nuhw.org

Convenio Colectivo

con

Servicios de Salud Sodexo

en el

Hospital Keck de La USC

29 junio, 2015 - 30 junio, 2018

DECLARACION SOBRE LOS DERECHOS WEINGARTEN

Derechos de Representación Adicionales:

Lo siguiente sostenido por La Corte Suprema de Los EEUU en NLRB v. Weingarten, Inc., deberá aplicar en las entrevistas de investigación hechas por el empleador, que el empleado, cuando lo solicite, tiene el derecho a tener un Representante Sindical presente durante la entrevista de investigación en la cual se le requiere al empleado que participe y en la cual el empleado creer razonablemente que tal investigación resultara en acción disciplinaria. El derecho a la presencia de un Representante Sindical (Representante Sindical o Delegado) es condicional bajo el requerimiento que el Representante esté disponible para participar en tal entrevista de investigación dentro de veinte y cuatro horas, excluyendo el sábado, domingo, y días feriados, de que el empleado solicite su presencia.

Declaración/Reglas de Weingarten:

“Yo solicito que un Representante Sindical esté presente en mi nombre durante la reunión porque yo creo que puede resultar en una acción disciplinaria en mi contra. Si me niegan el derecho de tener a un Representante Sindical presente, me negare a contestar cualquier pregunta acusatoria y otras que yo crea que pueden resultar en la disciplina.”

1ra Regla: El empleado tiene que claramente solicitar un Representante Sindical antes o durante la entrevista. El empleado no puede ser castigado por hacer tal solicitud.

2nd Regla: Después que el empleado haga la solicitud, el empleador debe escoger de las tres opciones siguientes:

1. Otorgar la solicitud y posponer la entrevista hasta que llegue la representación Sindical y tiene una oportunidad de consultar en privado con el empleado;
2. Negar la solicitud y finalizar la entrevista inmediatamente;
3. Darle una opción al empleado de ser entrevistado sin representación o de finalizar la entrevista.

3ra Regla: Si el empleador niega la solicitud para representación Sindical y continua haciendo preguntas, el empleador comete una práctica laboral injusta y el empleado tiene el derecho de negarse a contestar. El empleador no puede disciplinar al empleado por tal rehusó.

TABLA DE CONTENIDO

PREÁMBULO	1
ARTÍCULO 1 –EL RECONOCIMIENTO	1
ARTÍCULO 2 – LAS DEFINICIONES	1
ARTÍCULO 3 – EL RESPETO Y LA DIGNIDAD	2
ARTÍCULO 4 – LA NO DISCRIMINACIÓN.....	2
ARTÍCULO 5 – LOS DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN.....	4
ARTÍCULO 6 – LA MEMBRESÍA SINDICAL	4
ARTÍCULO 7 – LA DEDUCCIÓN DE LAS CUOTAS SINDICALES .	5
ARTÍCULO 8 – EL TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN	6
ARTÍCULO 9 – EL COMITÉ OBRERO-PATRONAL	6
ARTÍCULO 10 – LA SEGURIDAD	7
ARTÍCULO 11 – LA INSPECCIÓN.....	8
ARTÍCULO 12 – LOS DELEGADOS SINDICALES	8
ARTÍCULO 13 – LA SEÑORÍA.....	9
ARTÍCULO 14 – EL PERÍODO DE PRUEBA	10
ARTÍCULO 15 – LOS ANUNCIOS DE EMPLEO.....	10
ARTÍCULO 16 – EL DESCANSO Y NUEVO AVISO	12
ARTÍCULO 17 – LOS PERMISOS DE AUSENCIA.....	13
ARTÍCULO 18 – LOS DERECHOS MIGRATORIOS.....	14
ARTÍCULO 19 – LA DISCIPLINA Y EL DESPIDO/CAUSA JUSTA	15
ARTÍCULO 20 – EL PROCEDIMIENTO DE QUEJAS	16
ARTÍCULO 21 – LAS HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS	18
ARTÍCULO 22 – LAS TAREAS TEMPORALES TRANSITORIAS..	19
ARTÍCULO 23 – LOS SUELDOS	20
ARTÍCULO 24 – REPORTANDO PAGA.....	21
ARTÍCULO 25 – LAS LLAMADAS EN EMERGENCIA.....	21
ARTÍCULO 26 – LOS DÍAS FERIADOS	21

ARTÍCULO 27 – LAS VACACIONES	22
ARTÍCULO 28 – EL PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD	23
ARTÍCULO 29 – EL PLAN 401(k)	24
ARTÍCULO 30 – LOS SEGUROS.....	24
ARTÍCULO 31– EL SUBSIDIO DE VIAJE.....	26
ARTÍCULO 32 – EL PERMISO DE AUSENCIA POR LUTO	26
ARTÍCULO 33 – EL DEBER DE JURADO	27
ARTÍCULO 34 – LOS TABLONES DE ANUNCIO	27
ARTÍCULO 35 – LOS UNIFORMES.....	27
ARTÍCULO 36 – NO A LA HUELGA/NO AL CIERRE PATRONAL	28
ARTÍCULO 37 – LOS SUCESORES	28
ARTÍCULO 38 – LA CLÁUSULA RESTRICTIVA.....	28
ARTÍCULO 39 – EL ACUERDO CABAL.....	29
ARTÍCULO 40 – EL PLAZO DEL ACUERDO	30
APÉNDICE “A” – LOS SUELDOS	31
APÉNDICE “B” – EL FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN CHECK OFF/ FONDOS COPE.....	32
APÉNDICE “C” – LA MEDIACIÓN DE QUEJAS	33
APÉNDICE “D” – LOS DÍAS FERIADOS	35
APÉNDICE “E” – LOS GASTOS DE IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN	36
LA CARTA DE ACOMPAÑAMIENTO DEL ACUERDO	37

PREÁMBULO

Sección 1. El presente ACUERDO hecho y firmado, por y entre Servicios Oeste SDH, LLC, una subsidiaria de Sodexo Inc. en el Hospital Keck de la USC, 1500 San Pablo Avenue, Los Angeles, CA 90033 (el “Empleador” o la “Compañía”), y el Sindicato Nacional de Los Trabajadores de la Salud-- NUHW (el “Sindicato”), tiene el fin de proporcionar un documento claro y conciso mediante el cual las partes puedan equitativamente establecer una relación dentro del significado de la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

Sección 2. El Empleador y el Sindicato comparten el objetivo común de fomentar una relación amigable y colaborativa que directamente facilite la entrega eficaz de servicios de alta calidad a los clientes y consumidores del Empleador a precios competitivos por los empleados quienes disfrutan de sueldos, beneficios y condiciones de trabajo razonables. Por lo tanto, el Empleador y el Sindicato reconocen que es en el mejor interés de ambas partes y de los empleados que las relaciones entre ellos sean caracterizadas por la responsabilidad y el respeto mutuo. Los representantes del Empleador y del Sindicato aplicaran justamente las estipulaciones del presente Acuerdo a cada nivel, en conformidad con su intención y significado y consistente con el estatus del Sindicato como representante exclusivo en las negociaciones de todos los empleados, como se define en el Artículo 1 y el derecho del Empleador de administrar el negocio de manera rentable.

ARTÍCULO 1 – EL RECONOCIMIENTO

Sección 1. El Empleador reconoce al Sindicato como único y exclusivo representante en las negociaciones con respecto a los salarios, las horas de trabajo y otras condiciones de empleo de todos los empleados de servicio de alimentos de tiempo completo y medio tiempo regular en Servicios Oeste SDH, LLC, una subsidiaria de Sodexo Inc. en el Hospital Keck de la USC, 1500 San Pablo Avenue, Los Angeles, CA 90033. Los incluidos son: Todos los empleados de servicio de alimentos de tiempo completo y medio tiempo regular incluyendo a los empleados de almacén/inventario, cocineros, asistentes de nutrición, cocineros de parrilla, trabajadores de servicio de alimentos/cajeros y los empleados de utilidades/trayline. Los excluidos de la unidad de negociación serán los empleados en clasificaciones no identificadas en el Apéndice “A”, los gerentes, empleados confidenciales y de oficina, empleados profesionales, empleados informales/suplentes, empleados temporales, supervisores y guardias como se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 2 – LAS DEFINICIONES

Sección 1. Empleado de Tiempo Completo: Un “empleado de tiempo completo” es aquel que regularmente trabaja treinta (30) horas o más por semana.

Sección 2. Empleado de Medio Tiempo: Un “empleado de medio tiempo” es aquel que regularmente trabaja menos de treinta (30) horas por semana.

Sección 3. Empleado Informal: Un “empleado informal” es aquel que es programado para trabajar en la medida que sea necesario, no regular.

Sección 4. Día/Días de Trabajo: Cuando el término “día de trabajo” se usa para definir los límites de tiempo para avisos, reuniones, anuncios y el proceso de Quejas y Arbitraje, significa de lunes a viernes, salvo los días feriados fijos bajo el presente Acuerdo y días en que las instalaciones están cerradas.

Sección 5. Periodo de Medida: El estatus de un empleado como tiempo completo o medio tiempo será determinado en base al promedio de las horas semanales del empleado durante el periodo de medida de cincuenta dos semanas terminando en la fecha entre octubre y noviembre y en cada año sucesivo como es especificado por el Departamento de Beneficios Corporativos del Empleador. No habrá ninguna falla en clasificar a un empleado como de tiempo completo o medio tiempo por haber estado en tiempo de FMLA, Militar (USERRA) o en ausencia de Cierre Temporal de la Unidad (TUC). Los empleados que hayan sido empleado por menos de un año de la fecha de medida serán clasificados como de tiempo completo o medio tiempo en acuerdo con los procedimientos usados por la Compañía para clasificar a los empleados de año parcial bajo los Planes de Beneficios.

Cualquier empleado que sea reclasificado de medio tiempo a tiempo completo a causa de los resultados del periodo de medida mencionado arriba, será considerado un empleado de tiempo completo para toda intención y propósito, pero continuara siendo sujeto al proceso de medida por las ya mencionadas cincuenta y dos semanas del periodo de medida por cada año sucesivo como especificado por el Departamento de Beneficios Corporativos del Empleador y en acuerdo con los términos aplicables de el/los Plan(es) de Beneficios patrocinado(s) por el Empleador.

ARTÍCULO 3 – EL RESPETO Y LA DIGNIDAD

El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado y representante de supervisión del Empleador serán tratados con dignidad y respeto. El abuso verbal, las amenazas o el acoso, incluyendo acoso sexual, por los empleados, gerentes o supervisores hacia el otro no será tolerado. La disciplina se administrará de manera profesional.

ARTÍCULO 4 – LA NO DISCRIMINACIÓN

Sección 1. El Empleador y el Sindicato acuerdan que nadie discriminará contra o acosará algún empleado del Empleador debido a su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, edad, origen nacional, discapacidad, estatus de veterano o cualquier otra característica personal que es protegida por la ley. El Empleador y el Sindicato también acuerdan que ninguno de los dos tomará represalias contra algún empleado del Empleador quien se queje de discriminación o acoso o quien participe en una investigación relacionada con la discriminación o el acoso.

El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada miembro de la unidad de negociación también está obligado a no discriminar, acosar, o tomar represalias por cualquier característica protegida descritas previamente contra cualquier empleado o cualquier persona con la cual el empleado

tiene contacto en el establecimiento del Empleador y/o del cliente durante el curso de su día de trabajo.

Sección 2. Género. El uso de los pronombres “él” o “ella” y los sufijos “hombre” o “mujer” no serán interpretados como refiriéndose a miembros de un sólo sexo, pero aplicarán a miembros de cualquier sexo.

Sección 3. La Ley de Estadounidenses con Discapacidades. El presente Acuerdo se interpretará para permitir comodidades razonables para personas con discapacidades como lo requiere la ley estatal y/o federal, incluyendo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA). En el caso de que tal comodidad conflictiva se permita sólo si es requerida por tales leyes, las partes, al solicitarse, se reunirán para discutir tal comodidad propuesta. Las partes acuerdan que cualquier comodidad hecha por el Empleador con respecto a las tareas de trabajo o cualquier otro término o condición de empleo de ninguna manera será aplicada a otro individuo, clase o grupo de empleados, sino que aplicará sólo a la persona o personas acomodadas en esa situación particular. El hecho de que tal persona o personas fueron acomodadas, y la manera y el modo de tal acomodo, será sin precedente y, por lo tanto, no será usado o invocado por cualquier persona por cualquier propósito en cualquier momento en adelante.

Sección 4. La Diversidad Étnica y Los Temas Culturales. Las partes reconocen la importancia de crear un lugar de trabajo que sea inclusivo donde los empleados de diversos orígenes puedan trabajar y comunicarse eficazmente y han acordado a las medidas siguientes.

- a) Las partes reconocen que muchos trabajadores quienes son migrantes recientes son empleados por el Empleador y que son un elemento vital para el éxito de la instalación. Mientras que el inglés es el idioma del lugar de trabajo, el Empleador reconoce el derecho de los empleados a usar el idioma de su propia elección entre ellos en tales casos donde el uso no afecte negativamente al funcionamiento, rendimiento de trabajo, o los niveles de servicio al consumidor.
- b) El Empleador está comprometido a un programa que mejore su capacidad para comunicarse con los empleados que no se comunican en inglés y considerara recomendaciones razonables del comité obrero-patronal para lograrlo.
- c) Si un número considerable de empleados en la unidad tienen una lengua materna distinta del inglés, el Empleador tomará los pasos razonables, donde sea práctico, para colocar avisos en inglés y el idioma predominante aparte del inglés. Si la administración no puede comunicarse eficazmente con el empleado, el Empleador permitirá, de ser solicitado y si esta disponible, un intérprete de la unidad de negociación elegido por el empleado para facilitar la comunicación, siempre y cuando el intérprete este presente en el establecimiento en el momento en que se le solicite.
- d) Si la lengua materna de más de veinticinco (25) empleados en la Unidad es un solo idioma distinto del inglés, el Empleador y el Sindicato pagaran una cantidad igual del gasto para la traducción y copia del presente Acuerdo en inglés y el otro idioma además del inglés. Para propósitos de arbitraje, la versión en inglés prevalecerá en cualquier

conflicto que surja sobre el significado de la traducción. El Empleador no compartirá el gasto para la traducción y copia a más de un idioma además del inglés.

ARTÍCULO 5 – LOS DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

Sección 1. El Sindicato reconoce el derecho del Empleador para operar y administrar su negocio. Todos los derechos, las funciones, prerrogativas y discreciones sobre la administración del Empleador, anteriormente, potencialmente o de otra manera ejercidos, residen exclusivamente con el Empleador, excepto sólo al grado que tales derechos son específicamente y explícitamente modificados por las estipulaciones expresadas en el presente Acuerdo.

Sección 2. Excepto como modificado por el presente Acuerdo, el derecho del Empleador a administrar su negocio incluirá, pero no se limitará a, el derecho a contratar, promocionar, degradar, transferir, asignar y dirigir su fuerza laboral; a disciplinar, suspender, o despedir; a jubilar o liberar a los empleados de su deber por falta de trabajo u otras razones legítimas; a determinar y requerir normas de rendimiento y a mantener la disciplina, el orden y la eficiencia; a determinar las normas operativas, políticas operacionales y otras; a determinar métodos y procedimientos; a determinar la cantidad y el tipo de equipo que será usado; a aumentar o disminuir la fuerza laboral; a determinar el número de departamentos y los empleados en ellos y el trabajo realizado por ellos; a determinar los procesos que serán empleados en el lugar de trabajo; a determinar el número de horas que cada individuo trabajará por día o semana y las operaciones que se llevaran a cabo; a establecer y cambiar los horarios de trabajo, las horas y tareas; a subcontratar siempre y cuando no resulte en el despido o desplazo de los empleados, excepto en casos de fallas mecánicas significativas, incendio o inundación; a discontinuar o trasladar cualquier porción o todas las funciones ahora o en el futuro que se llevan a cabo en la instalación bajo el presente Acuerdo; a programar las horas de trabajo, incluyendo horas extra; a añadir jornadas o ponerle fin a jornadas existentes de acuerdo con la necesidad de los consumidores; a determinar las tareas del trabajo y las clasificaciones requeridas; y a establecer y hacer cumplir todas las reglas relacionadas con el trabajo, las funciones, y seguridad.

ARTÍCULO 6 – LA MEMBRESÍA SINDICAL

Sección 1. La membresía oficial en el Sindicato será una condición para empleo con el Empleador para todos los empleados de la unidad de negociación que tengan tal membresía en la fecha en que se llevó a cabo el presente Acuerdo; también será una condición de empleo con el Empleador para todos los empleados de la unidad de negociación durante y después del día treinta (30) siguiendo la fecha efectiva o cuando se llevó a cabo el presente Acuerdo, o durante o después del día treinta (30) siguiendo el comienzo de su empleo, cualquiera que sea el último. Si lo anterior es prohibido por la ley, entonces en el momento correspondiente todos los empleados serán requeridos pagar como condición de empleo (al menos que sea prohibido por la ley) un cobro de asesoría al Sindicato para reembolsarle por el gasto de negociar y administrar el presente Acuerdo.

Sección 2. La membresía oficial en el Sindicato para fines del presente Artículo significa tal membresía en el Sindicato mediante la membresía en el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud (NUHW).

Sección 3. En el caso de que la Sección 1 no pueda ser legalmente aplicada, todos los empleados serán informados por el Empleador de la existencia del presente Acuerdo. Las partes acuerdan que la siguiente Declaración Conjunta sera leída o proporcionada a los empleados durante la orientación de nuevos empleados y anunciada en el lugar de trabajo: “Todos los empleados de Sodexo en el Hospital Keck de la USC—Servicio de Alimentos estan cubiertos bajo un convenio colectivo entre Sodexo y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud (NUHW). Sodexo se mantiene neutro sobre la cuestión de la decisión de los empleados de afiliarse al Sindicato o no. Ningún empleado será discriminado por afiliarse o no al Sindicato. Mas información y una copia del Contrato Sindical pueden ser obtenidos llamando al Representante Sindical.”

Sección 4. Para simplificar la administración de la presente Sección por parte del Empleador y el Sindicato, el Empleador proporcionará una aplicación para la membresía sindical y el formulario de autorización para la deducción de cuotas sindicales en cuanto se contrate a un nuevo empleado. El Empleador entregará las formas completas al Sindicato mensualmente. Todos los nuevos empleados tendrán el derecho de recibir una capacitación pagada de quince (15) minutos proporcionada por el Delegado Sindical.

ARTÍCULO 7 – LA DEDUCCIÓN DE LAS CUOTAS SINDICALES

Sección 1. El Empleador acuerda de deducir semanalmente, si así lo permite el sistema de paga del Empleador, de los sueldos de cada empleado quien autorice tal deducción, la cantidad de las cuotas regulares de matriculación y las cuotas Sindicales mensuales como se le certificó al Empleador por el Sindicato.

Sección 2. Cada mes el Empleador entregará al Sindicato la cantidad de las deducciones hechas ese mes incluyendo las cuotas de matriculación; cuotas de reintegración; cuotas de membresía y de cualquier atraso; junto con una lista de los empleados a quienes se les han hecho las deducciones y su numero de seguro social; salario por hora; y las cantidades atrasadas por semana/mes. Se indicará en la lista toda acción por parte del personal oficial que resulte en el cambio de estatus de cualquier miembro de la unidad de negociación incluyendo aquellos recién contratados; despidos; ausencias con permiso y descansos. Esta información será entregada a más tardar el veinticinco (25) del mes siguiendo el mes en que se hicieron las deducciones. Las partes acuerdan de seguir reuniéndose y coincidir con respecto a la implementación de los métodos y procesos que mejoren la eficiencia de compilación y transmisión de información pertinente a tales deducciones incluyendo la posibilidad de hacerlo electrónicamente.

Sección 3. La obligación del Empleador se limita a hacer las deducciones autorizadas solamente, y tal obligación terminará cuando el empleado sea despedido o descansado por falta de trabajo incluyendo los descansos durante el verano.

Sección 4. El Sindicato eximirá al Empleador de cualquier y todo reclamo que pueda surgir del cumplimiento por parte del Empleador con el presente Artículo.

Sección 5. El Empleador deducirá una cantidad fija mensualmente o semanalmente, si así lo permite el sistema de paga del Empleador, de los sueldos en bruto o del salario de cada empleado que cumpla voluntariamente el formulario de autorización de deducciones del Comité sobre la Educación Política (COPE) que es el Apéndice B del presente Acuerdo. Las aportaciones autorizadas en ese formulario serán entregadas al Sindicato a la misma vez que el Empleador entregue las cuotas sindicales las cuales son autorizadas voluntariamente y por separado por los empleados para ser deducidas de sus sueldos en bruto o de su salario y entregadas al Sindicato según el Artículo 7, Sección 2 del presente Acuerdo. El Empleador podrá entregar las aportaciones COPE y las cuotas sindicales al Sindicato mediante un sólo cheque o por cheques separados. Con cada entrega de las aportaciones COPE, el Empleador proporcionará al Sindicato en detalle y por escrito sobre el nombre de cada empleado contribuyente; su número de Seguro Social y la cantidad total aportada. Las partes reconocen que los gastos de administración del Empleador para esta deducción COPE se han tomado en cuenta durante la negociación del presente Acuerdo y han sido incorporados en las estipulaciones sobre los sueldos, salarios y beneficios del presente Acuerdo. La responsabilidad del Empleador bajo la presente Sección se limita al desembolso de los fondos para el Sindicato solamente. El Sindicato asumirá toda la responsabilidad por la distribución de las aportaciones COPE a los COPEs especificados en el formulario que es el Apéndice “B”.

ARTÍCULO 8 – EL TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

Sección 1. Los supervisores no realizarán el trabajo de la unidad de negociación excepto como se ha hecho tradicionalmente o cuando no haya empleados de la unidad para realizar el trabajo necesario, o cuando tal necesidad es por razones legítimas e inmediatas, o para la instrucción del personal. Los supervisores o trabajadores que no son de la unidad de negociación en ningún caso serán usados para desgastar la unidad de negociación.

Sección 2. El Empleador se esforzará para limitar la contratación de empleados de agencias de trabajo temporal; sin embargo, puede haber circunstancias donde el uso de empleados de agencias de trabajo temporal de agencia sea necesario. El uso de empleados de agencias de trabajo temporal no desplazará a empleados regulares de la unidad de negociación de manera permanente ni los privará de oportunidades de horas extras.

ARTÍCULO 9 – EL COMITÉ OBRERO-PATRONAL

El Empleador y el Sindicato acuerdan que habrá un Comité Obrero-Patronal que consista de no más de cinco (5) individuos por cada parte. Los miembros del Comité serán designados, por escrito, por cada parte hacia la otra. Las reuniones se llevarán a cabo durante horas y en lugares acordados mutuamente para así mantenerse informado de los problemas, las preocupaciones y sugerencias relacionadas con el funcionamiento y la fuerza de trabajo, todo con el fin de promover un mejor entendimiento entre las partes. Las reuniones se llevarán a cabo dentro de

quince (15) días después de ser solicitadas, pero no más de una (1) vez cada mes. Una agenda por escrito será establecida para cada reunión. Tales reuniones no serán interpretadas como la renegociación del presente Acuerdo, ni los temas abarcados durante las reuniones constituirán un paso en el procedimiento de quejas. Los empleados serán pagados su salario regular por hora por el tiempo que pasen en las reuniones del Comité Obrero-Patronal.

ARTÍCULO 10 – LA SEGURIDAD

Sección 1. El Empleador es responsable por mantener un ambiente de trabajo seguro y proporcionará todos los dispositivos de seguridad y el equipo requerido por ley.

Sección 2. Un Comité Conjunto de Seguridad y Salud (el “Comité”) será establecido. El Comité consistirá de hasta tres (3) miembros de la unidad de negociación seleccionados por el Sindicato y hasta tres (3) miembros de la administración seleccionados por el Empleador, cuyo tamaño real deberá ser acordado mutuamente basado en consideraciones del tamaño y la complejidad de la unidad. El Comité será organizado para proporcionar asistencia en la identificación y eliminación de posibles riesgos a la seguridad que puedan presentarse en las instalaciones. El Empleador coordinará las reuniones del Comité. Este Comité se reunirá mensualmente. El Empleador considerará todas las recomendaciones del Comité en buena fe. Los empleados serán pagados su salario regular por hora por el tiempo que pasen en las reuniones del comité de salud y seguridad.

Sección 3. **Equipo de Protección.** El Empleador hará disponible el equipo de protección personal apropiado sin costo para el empleado. Si el empleado destruye o daña el equipo de protección que le fue proporcionado al empleado, o lo pierde, aunque se haya proveído almacenamiento seguro, el empleado será responsable por el costo de reemplazo. Los empleados no serán responsables por los costos de reemplazo si es debido al desgaste de uso normal, a un reemplazo regularmente programado, o a circunstancias más allá del control del empleado.

Sección 4. El Empleador acuerda de tomar pasos de seguridad adicionales como se establece a continuación:

- a) **Vacunas.** El empleador deberá ofrecer la serie de vacunación de Hepatitis B a todos los empleados con potencial de exposición ocupacional a sangre dentro de los diez (10) días de trabajo siguiendo la asignación inicial o temporal, a menos que el empleado haya recibido previamente la serie completa de vacunas de Hepatitis B; pruebas de anticuerpos ha revelado que el empleado es inmune; o la vacuna está contraindicada por razones médicas, si es aplicable, según lo determinado por la administración
- b) **Protección contra Patógenos de la Sangre.** Para los empleados con exposición ocupacional potencial como el contacto de piel a sangre u otros materiales potencialmente infecciosos, el Empleador deberá proporcionar equipo de protección personal adecuado. Esto deberá incluir (pero no se limita a) guantes, trajes, abrigos, caretas o máscaras y gafas protectoras. El empleador reparará o reemplazará el equipo

de protección personal según sea necesario para mantener su eficacia, sin costo alguno para el empleado.

ARTÍCULO 11 – LA INSPECCIÓN

Sección 1. El presente Artículo establece el proceso para la inspección Sindical que asegurará un equilibrio apropiado entre las operaciones y la inspección por parte de un representante acreditado a las áreas públicas y privadas del negocio a fines de consultar con el Empleador y el Delegado Sindical y monitorear la administración del presente Acuerdo.

Sección 2. Un representante autorizado del Sindicato hará los esfuerzos razonables para avisar con antelación al Director General o a su designado autorizado de su deseo de inspeccionar antes de su llegada a las instalaciones del Empleador o del cliente. Al llegar a las instalaciones del Empleador o del cliente, el representante acreditado del Sindicato notificará al Director General o a su designado autorizado, en persona, de su presencia antes de hablar con cualquier empleado. Tal inspección no interferirá con el trabajo de los empleados o el servicio a los clientes del Empleador y seguirá los reglamentos de seguridad del cliente.

ARTÍCULO 12 – LOS DELEGADOS SINDICALES

Sección 1. Habrá tres (3) delegados sindicales y tres (3) suplentes.

Sección 2. El Sindicato designará a uno (1) de los delegados como un delegado “Principal”.

Sección 3. El Sindicato informará al Empleador por escrito de los nombres de los Delegados Sindicales. Un (1) Delegado Sindical participará en cada procedimiento de quejas, al menos que el delegado es el Agraviado, en cuyo caso también tendrán derecho a la representación. Los Delegados Sindicales serán reconocidos por el Empleador como los representantes de los empleados, al menos que algún Delegado sea el agraviado, a fin de hacer cumplir el presente Acuerdo, y serán por lo general, representantes del Sindicato en el trabajo.

Sección 4. Un Delegado podrá solicitar ser liberado de sus tareas regulares para investigar alguna queja durante el tiempo del Empleador. Las solicitudes para tales investigaciones no serán negadas injustamente. El Delegado contactará a su supervisor por adelantado para determinar cuando tal investigación se podrá llevar a cabo sin afectar negativamente el trabajo del Delegado y del trabajo de la persona con la cual el Delegado se reunirá.

Sección 5. Ningún Delegado tendrá la autoridad para dirigir o causar cualquier huelga, bajones, o paros laborales y el Delegado no interferirá con el Gerente o la dirección del Gerente de la Unidad.

Sección 6. El Delegado Principal será considerado el empleado con más señoría para propósitos de descanso y nuevo aviso solamente.

Sección 7. Si el número total de empleados de la unidad de negociación -- ya sea en la unidad total, en una jornada en particular, o en un área específica de trabajo -- cambia significativamente, las partes se reunirán para discutir el número de Delegados.

Sección 8. A solicitud del Sindicato y sujeto a los requerimientos del negocio del Empleador, los miembros del Sindicato sirviendo como delegados o sus suplentes bajo este contrato serán proporcionados con permisos especiales de ausencia de capacitación para asistir a capacitaciones de grupo proveídas por el Sindicato. El tamaño del grupo que asista tal capacitación dependerá de las necesidades del negocio del Empleador, pero no será menos de la mitad (1/2) del número de delegados principales previsto en este contrato, y el período de tiempo para tal permiso de ausencia no rebasará dos (2) días en un mes o cuatro (4) días en un año. Tales permisos serán sin paga y no afectarán negativamente la señoría ni los beneficios del empleado. El Sindicato trabajará con el Empleador para programar tal capacitación, de manera que la ausencia de aquellos que asistan tenga el menor impacto sobre el negocio del Empleador y avisará al Empleador con la mayor antelación posible, aunque en cualquier caso no será con menos de cinco (5) días.

Sección 9. Los Delegados Sindicales deberán ser librados de sus tareas por no más de dos (2) horas por mes sin perder su paga para hablar o reunirse con un Representante Sindical por razones de capacitación y administración de contratos. La programación de tal tiempo libre será sujeta a la aprobación de la administración.

ARTÍCULO 13 – LA SEÑORÍA

Sección 1. La “Señoría del Empleador” será definida como el tiempo de servicio continuo de un empleado con el Empleador basado en la fecha de contratación registrada del empleado por el Empleador en la operación cubierta por este acuerdo.

La señoría del Empleador será usada para determinar la elegibilidad para las vacaciones. La Señoría de Clasificación será usada para el propósito del descanso, nuevo aviso, la programación de vacaciones, preferencia de jornadas, horas extras y ofertas de empleo, excepto al grado que se establezca explícitamente de lo contrario en los Artículos siguientes: Anuncio de Empleo (Artículo 15), Descanso y Nuevo Aviso (Artículo 16), Horas de Trabajo y Horas Extras (Artículo 21), y Vacaciones (Artículo 26).

En el caso de que dos (2) o más empleados sean contratados el mismo día, su señoría será decidida por un acuerdo mutuo de lotería de esos empleados.

Sección 2. Al ser solicitado, el Empleador proveerá al Sindicato una copia actualizada de la lista de señoría cada trimestre que incluirá el nombre y domicilio de cada empleado junto con su puesto de trabajo más reciente, notando cualquier empleado que haya renunciado y cualquier que este en permiso de ausencia. Además, el Empleador publicará una lista de señoría actualizada cada trimestre.

Sección 3. El empleo continuo será roto por cualquiera de las siguientes razones. Si tal servicio continuo se rompe, el empleado será considerado un nuevo empleado en todo propósito, si se le contrata otra vez:

- a) La renuncia u otra forma voluntaria de baja del trabajo.
- b) El despido por causa justa.
- c) Estar ausente tres (3) días consecutivos sin avisarle al Empleador.
- d) Incumplimiento de regreso al trabajar dentro de diez (10) días después que el Empleador le pida por escrito que regrese a trabajar, e incumplimiento de aviso al Empleador de sus intenciones de regresar a trabajar dentro de cinco (5) días después que tal aviso se dé. Se considerará que tal aviso fue lo suficiente si fue enviado al empleado por medios confiables y documentados al último domicilio que el empleado le proporcionó a la administración.
- e) No recibir un nuevo aviso después de un (1) año de la fecha en que fue descansado o por un período igual al tiempo de servicio del empleado, cualquier que sea más corto.
- f) Trabajar durante un permiso de ausencia, excepto cuando sea en conjunto con un permiso para negocios Sindicales.
- g) Cualquier ausencia que no sea un permiso de ausencia autorizado.

ARTÍCULO 14 – EL PERÍODO DE PRUEBA

Los Empleados recién contratados serán considerados como en período de prueba durante los primeros treinta (30) días. El Empleador puede extender el periodo de prueba por treinta (30) días adicionales. Un aviso de la extensión del periodo de prueba será enviado al Sindicato dentro de cinco (5) días del comienzo de la extensión. Durante el periodo de prueba, un empleado puede ser despedido a discreción del Empleador sin recurrir al presente Acuerdo. A menos que, por lo contrario, sea previsto en el presente Acuerdo, un empleado en período de prueba no es elegible para los beneficios establecidos en el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 15 – LOS ANUNCIOS DE EMPLEO

Sección 1. Cualquier posición nueva o vacante como se determine por la administración será publicada en los tabloncillos de anuncios de los cuales leen los empleados, por lo menos durante cinco (5) días de trabajo consecutivos. Las personas deberán aplicar para las ofertas de empleo escribiendo su nombre en la publicación y enviando una solicitud en línea. Todos los empleados que estén descansados cuando un puesto se abra serán notificados por correo al último domicilio que este en su expediente con el Empleador. Las solicitudes de los empleados calificados que estén descansados para ser considerados deberán ser recibidas por escrito dentro de siete (7) días

de la notificación por correo enviada a la casa del empleado. El Empleador hará todo esfuerzo para llevar a cabo entrevistas dentro de diez (10) días de trabajo después del cierre de la oferta.

Sección 2. El anuncio incluirá las calificaciones mínimas necesarias; las habilidades requeridas; el año de trabajo; la semana de trabajo; el sueldo; y la descripción del trabajo para la posición anunciada. Copias de todos los anuncios se le darán al Delegado Principal que se encuentre en el sitio o serán enviadas por fax a la oficina del Sindicato dentro de diez (10) días de trabajo después de que se haya otorgado la posición.

Sección 3. Toda posición vacante, como determine la administración, será llenada otorgando la posición al empleado calificado con mayor senioridad quien haya aplicado para esa posición y que no haya sido otorgado otra posición en los últimos seis (6) meses. Los empleados serán transferidos o promocionados de acuerdo con su senioridad, siempre y cuando tengan la habilidad y experiencia necesaria y puedan cumplir con los requisitos del trabajo. Para propósitos de la presente Sección, la “senioridad” significara la Senioridad del Empleador acumulada en esta unidad.

Las posiciones abiertas a las cuales se transferirán o promocionarán los empleados internos se llenarán dentro de un máximo de dos (2) semanas, si es posible. Posiciones vacantes que resulten del anuncio inicial, serán llenadas como se establece en el presente Artículo, hasta un máximo de tres (3) anuncios.

Ningún contenido en el presente Artículo le impedirá al Empleador que llene temporalmente una posición abierta por hasta diez (10) días de trabajo.

Sección 4. Si no hay interesados calificados de acuerdo con las Secciones anteriores, el Empleador abrirá la oferta a empleados que hayan sido otorgados una posición dentro de los últimos seis (6) meses, siempre y cuando sean calificados como se indica en la Sección 3. Si todavía no hay solicitantes calificados, el Empleador tendrá el derecho de buscar afuera para llenar la posición.

Sección 5. Cualquier empleado de una clasificación de paga más baja que sea puesto en una posición de trabajo cubierta por el presente Acuerdo, estará en periodo de prueba durante los primeros treinta (30) días del empleo en la clasificación nueva. Si en cualquier momento durante tal periodo de prueba el Empleador determina que el empleado no puede cumplir con los requisitos del trabajo, el Empleador podrá regresar al empleado a su posición anterior. El empleado que sea regresado no perderá su senioridad. La decisión de regresar al empleado a su posición anterior no será sujeta a ningún procedimiento de disciplina progresiva.

Sección 6. No habrá restricciones para transferencias temporales o laterales o para transferencias a una clasificación de paga más baja, siempre y cuando el Empleador mantenga el salario actual del empleado. Cuando un empleado sea transferido a un trabajo de paga más baja por su conveniencia (por ejemplo, en vez de ser descansado, o por haber solicitado un trabajo de paga más baja, etc.) el empleado será inmediatamente pagado el salario de ese trabajo.

ARTÍCULO 16 – EL DESCANSO Y NUEVO AVISO

Sección 1. En el caso de que el Empleador encuentre que es necesario descansar a los empleados por falta de trabajo, tales descansos serán a base de la Clasificación de Señoría del empleado con el Empleador. El empleado con menos señoría en la clasificación afectada será el primero en ser descansado.

Sección 2. Se les dará catorce (14) días de aviso a los empleados, en el caso de descanso, excepto en circunstancias imprevistas por la administración.

Sección 3. Se les dará preferencia a los empleados que sean descansados en ser recontratados si califican. En el caso de un nuevo aviso, los empleados serán llamados en el orden inverso del descanso.

Sección 4. Los empleados afectados podrán ejercer una de las siguientes opciones:

- a) El empleado podrá desplazar a un empleado con menos señoría en el mismo grado de paga o más bajo dentro de su clasificación o podrá desplazar a un empleado con menos señoría en su clasificación anterior si su señoría en la clasificación anterior rebasa la del empleado con menos señoría en esa clasificación. El empleado desplazado puede entonces desplazar a un empleado con menos señoría en el mismo grado de paga o más bajo dentro de su clasificación, o puede desplazar al empleado con menos señoría en la clasificación anterior si su señoría en la clasificación anterior rebasa la del empleado con menos señoría en esa clasificación.
- b) Los empleados afectados podrán optar por llenar una vacante en su propio grado de paga o una más baja en cualquier clasificación si, en la opinión del Empleador, califican y poseen la habilidad para desempeñarse dentro de esa clasificación.
- c) Los empleados que han sido descansados o desplazados tendrán el derecho de recibir nuevo aviso para cualquier clasificación de trabajo anterior o cualquier otra clasificación de trabajo para el cual poseen las calificaciones mínimas para su grado de paga o más bajo.
- d) Cuando un trabajo en la clasificación de donde fué descansado o desplazado un empleado sea disponible, se les llamará en el orden inverso de su descanso o desplazo.
- e) Para propósitos de nuevo aviso el Empleador notificará al empleado mediante medios confiables y documentados al último domicilio proporcionado por el empleado. Los empleados deben notificar al Empleador dentro de cinco (5) días de la fecha en que recibieron la notificación de su intención de reportarse a trabajar. Los empleados deberán reportarse a trabajar dentro de tres (3) días después de indicar su voluntad de ser reintegrados, a menos que haya circunstancias atenuantes y se ha llegado a un acuerdo mutuo entre el Empleador y el Empleado y/o el Sindicato.

ARTÍCULO 17 – LOS PERMISOS DE AUSENCIA

Sección 1. Al informarle por escrito al Empleador, un empleado con por lo menos un (1) año de servicio puede aplicar para un permiso de ausencia personal por hasta setenta (70) días de calendario. El empleado tendrá que presentar una petición por escrito con por lo menos treinta (30) días de antelación; sin embargo, el Empleador considerará excepciones en circunstancias imprevistas. La petición deberá explicar las razones y el período de tiempo solicitado para el permiso. El permiso puede ser extendido por treinta (30) días adicionales por acuerdo mutuo por escrito entre las partes antes de que se termine el tiempo del permiso original y no será negado injustamente. Para tal extensión, el empleado avisará con un mínimo de catorce (14) días de antelación. Todas las peticiones para permisos de ausencia serán aprobadas a la discreción del Empleador solamente, pero no serán negadas injustamente, e incluirán la fecha de regreso al trabajo.

Sección 2. En el caso de que un empleado sea contratado o asignado a empleo de corto plazo con el Sindicato, el empleado tendrá el derecho a un permiso de ausencia, sujeto a las necesidades legítimas del negocio del Empleador. Para tal petición, el empleado avisará con un mínimo de catorce (14) días de antelación. Tal permiso no rebasará los noventa (90) días en un (1) año. No más de dos (2) empleados de la unidad de negociación pueden ser otorgados tal permiso a la misma vez. El Empleador continuará pagando por los beneficios del empleado durante tal permiso, siempre y cuando el Sindicato y/o el empleado reembolsen en total al Empleador por tales beneficios comenzando el primer día del mes después del comienzo del permiso. Durante tal permiso, el Empleador continuará la senioría y la acumulación de los beneficios basados en la senioría del empleado en ausencia. Si cualquier Empleado desea volver del permiso temprano, deben de avisarle al Empleador por lo menos catorce (14) días antes de la restitución.

Sección 3. Un empleado que se enliste en las fuerzas armadas de los Estados Unidos, o sea llamado al servicio activo o capacitación militar, será otorgado un permiso de ausencia sin paga de acuerdo con las leyes.

Sección 4. El Empleador administrará todos los permisos de ausencia en conformidad con la Ley de Permisos Familiares y Médicos (FMLA) y cualquier otra ley estatal relacionada con permisos de ausencia.

Sección 5. Un empleado regresando de un permiso FMLA o Sindical, o un permiso personal de treinta (30) días o menos, tendrá el derecho a ser restituido a su posición, horas y unidad de trabajo al menos que la posición haya sido eliminada o modificada como resultado de los descansos u otra necesidad legítima del negocio. En tal caso, el empleado podrá usar su senioría como se establece en el Artículo El Descanso y Nuevo Aviso ([Artículo 16](#)). Las posiciones vacantes creadas en consecuencia de tales permisos de ausencia no serán sujetas a los requerimientos de Anuncios de Empleo y podrán ser llenadas temporalmente a la discreción del Empleador.

Sección 6. El Empleador podrá, en conformidad con los requerimientos de Anuncios de Empleo, llenar las posiciones vacantes creadas por los permisos de ausencia personales de más

de setenta (70) días. Los empleados regresando de permisos de ausencia personales de más de treinta (30) días tendrán el derecho de llenar una posición vacante existente que sea consistente con su señoría y calificaciones.

Sección 7. Los días feriados, las vacaciones, los días de enfermedad, y otros derechos de beneficios no seguirán acumulándose durante cualquier permiso de ausencia, excepto como requerido por la ley y la Sección 2.

ARTÍCULO 18 – LOS DERECHOS MIGRATORIOS

Sección 1. El Empleador acuerda trabajar con todos los inmigrantes legales para proporcionarles la oportunidad de obtener extensiones, continuaciones u otro estatus requerido por el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE) sin tener que tomar un permiso de ausencia. Si un permiso de ausencia es necesario, el Empleador acuerda de darle el permiso al empleado para ausentarse por un período de hasta sesenta (60) días de calendario y de regresarle el trabajo sin pérdida de señoría. Todo lo anterior será en conformidad con las leyes existentes. Los beneficios no seguirán acumulándose bajo este o cualquier permiso excepto como requerido por ley.

Sección 2.

- (a) Ningún empleado cubierto por el presente acuerdo sufrirá cualquier pérdida de señoría, compensación, o de beneficios como consecuencia de algún cambio en el nombre o número de seguro social del empleado, siempre y cuando el número de seguro social sea válido y el empleado este autorizado para trabajar en los Estados Unidos.
- (b) En el caso de que un empleado tenga un problema con su derecho de trabajar en los Estados Unidos después de completar su período de prueba, el Empleador notificará al Sindicato por escrito antes de tomar cualquier acción, y por solicitud del Sindicato, recibido por el Empleador dentro de cuarenta y ocho (48) horas del aviso del Empleador al Sindicato, el Empleador acuerda reunirse con el Sindicato para discutir la naturaleza del problema y ver si se puede encontrar una solución.
- (c) Una carta de “no match” de la Administración del Seguro Social (SSA) no constituirá por sí misma un fundamento para tomar cualquier medida de empleo negativa contra el empleado o requerirle que re-verifique su autorización de empleo. Al recibir tal carta, el Empleador proporcionará al empleado y al Sindicato con una copia de la carta (siempre y cuando la carta no incluya el seguro social u otra información confidencial sobre otros empleados, y si fuera así, tal información será redactada) e informar al empleado que contacte a la SSA. Se espera que el empleado tenga por lo menos sesenta (60) días de calendario para corregir el problema. Si el problema no se corrige dentro de sesenta (60) días de calendario, el Empleador deberá avisar al Sindicato y al empleado que el problema sigue pendiente. Si el problema no se ha resuelto dentro de treinta (30) días de calendario de este último aviso, el Empleador se reunirá con el Sindicato y el empleado para discutir los próximos pasos.
- (d) En el caso de que un empleado no este autorizado para trabajar en los Estados Unidos después de su período de prueba y que sea despedido por esa razón, y posteriormente el empleado corrige el problema dentro de treinta (30) días de calendario, el empleado será recontratado en la siguiente posición disponible con su señoría restituida, al salario que hubiera recibido incluyendo cualquier aumento. Si tal empleado corrige el problema dentro de un (1) año, el

empleado recibirá preferencia para ser recontratado. Las partes acuerdan que esta estipulación no aplica a circunstancias en las que el empleado ha falsificado documentos de la Compañía.

Sección 3. En el caso de que el Empleador reciba una orden válida de Registro o Detención del INS, el Empleador fijará, a la mayor medida legalmente posible, un interrogatorio de los empleados para llevarse a cabo bajo un marco de lo más privado posible en el lugar de trabajo.

Sección 4. En el caso de que un agente del ICE demande la entrada a las instalaciones del Empleador o la oportunidad de interrogar, registrar, o detener a un empleado o confiscar su propiedad, entonces el Empleador cumplirá con las demandas del ICE e inmediatamente avisará al Delegado Sindical.

Sección 5. En ningún caso se interpretará o aplicará cualquier porción del presente Artículo como un requerimiento para que el Empleador tome alguna acción que viole la ley IRCA o cualquier otra.

ARTÍCULO 19 – LA DISCIPLINA Y EL DESPIDO/CAUSA JUSTA

Sección 1. El Empleador acuerda que la disciplina será por causa justa solamente. Cualquier disciplina o despido podrá ser sujeto al procedimiento de quejas en el Artículo 20.

El Empleador tomará cualquier acción disciplinaria rápidamente después de aprender de las circunstancias en las cuales la disciplina está basada. En general, el Empleador procurará tomar cualquier medida disciplinaria dentro de diez (10) días hábiles después de enterarse de las circunstancias en que la disciplina se basa, a menos que exista una razón justificable de negocios para una extensión razonable de este período. El Empleador dará sus razones de tal disciplina y/o despido al empleado y al Representante de Quejas del Sindicato o su designado dentro de siete días de calendario de tal medida disciplinaria.

Sección 2. Las partes reconocen los principios y las necesidades de un método mediante el cual la disciplina progresiva se pueda administrar. El Empleador administrará la disciplina progresiva en la siguiente forma:

- a) Primer a advertencia por escrito
- b) Segunda advertencia por escrito
- c) Una advertencia final y suspensión disciplinaria sin paga de hasta cinco (5) días de trabajo.
- d) Suspensión pendiente a una investigación y la decisión de despedir.

Sección 3. Los pasos de disciplina progresiva descritos en la Sección 2 no serán aplicados, y los empleados serán sujetos a suspensión o despido inmediato en casos serios de mala conducta, tal como insubordinación flagrante; fraude, robo, o apropiación indebida de fondos o propiedad de la Compañía o del cliente; ponchar la tarjeta de otro empleado al entrar o salir del trabajo o cualquier otro tipo de falsificación de documentos; vandalismo; el uso, la posesión, venta, distribución, o de estar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o drogas ilegales u otras sustancias controladas durante las horas de trabajo; posesión de armas de fuego o armas ilegales en el lugar de trabajo o durante su trabajo; participando en, incitando, o amenazando con violencia, daño físico, o abuso de los compañeros de

trabajo, de la administración, o de los clientes; u otra conducta de naturaleza, seriedad, o culpabilidad similar.

Sección 4. En cualquier proceso de disciplina, el Empleador no podrá considerar ni usar cualquier material negativo contra el empleado que haya ocurrido más de doce (12) meses antes de la acción disciplinaria actual, siempre y cuando no se haya tomado ninguna otra acción disciplinaria contra el individuo dentro de esos doce (12) meses.

Sección 5. Se le permitirá al empleado tener un Delegado Sindical o Representante Sindical durante cualquier reunión con el Empleador, o sus agentes, que sea para el propósito de investigar presunta mala conducta que pueda servir como fundamento para, o pueda resultar en, el despido, suspensión u otra acción disciplinaria con respecto al empleado. Si el empleado indica el deseo de que un delegado este presente, y no hay alguno disponible, la reunión de disciplina se pospondrá temporalmente, al menos que sea para la suspensión o la suspensión con la intención del despido. En tales casos, otra persona de la unidad de negociación elegida por el empleado será invitada como testigo. Si no es una reunión para la suspensión o suspensión con la intención del despido, la disciplina se retrasará hasta la próxima jornada del empleado.

Sección 6. Las cuestiones de ausencia y tardanza serán consideradas en conjunto aparte de otras cuestiones disciplinarias.

Sección 7. Sólo habrá un (1) expediente oficial del personal de departamento. La información del empleado en el expediente oficial del personal de departamento será confidencial y disponible para inspección por los miembros apropiados del equipo de administración. El expediente oficial se mantendrá en un lugar identificado por cada departamento o designado. No se colocará nada en el expediente oficial del personal de departamento sobre el empleado sin su conocimiento. El empleado tendrá el derecho de colocar en su expediente oficial material adicional razonable y una respuesta por escrito a cualquier artículo en el expediente. Las respuestas se mantendrán adjuntas al material que les corresponde mientras que el material continúe en el expediente. Un empleado podrá solicitar para revisar su expediente oficial y solicitar copias de cualquier documento firmado que se encuentre en el expediente.

ARTÍCULO 20 – EL PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Sección 1. Una queja será definida como cualquier disputa que surja de los términos expresados o las condiciones contenidas dentro del presente Acuerdo.

Sección 2. Todas las quejas serán procesadas en la siguiente manera:

1er PASO: Las partes comparten el objetivo común de intentar resolver informalmente el mayor numero de asuntos sin tener que recurrir al proceso de quejas. Con este fin, las partes intentarán afrontar los problemas inmediatamente como así surjan. Cualquier queja será reportada por escrito al Director General o su designado dentro de veinte y dos (22) días de trabajo de los acontecimientos o de la fecha en que el empleado o el Sindicato tuvieron conocimiento de las circunstancias que dieron lugar a la presunta queja. El Director General o su designado proporcionará una respuesta documentada dentro de siete (7) días después de recibir la queja.

2do PASO: Si la queja no se resuelve satisfactoriamente en el 1er PASO, será reportada por escrito al Gerente del Distrito o su designado por el Representante de Quejas del Sindicato o su designado dentro de siete (7) días de trabajo después de recibir la respuesta en el 1er PASO. La queja deberá

exponer los presuntos hechos, el(os) Artículo(s) y la(s) Sección(es) particular(es) que presuntamente se violó(aron), y la solución que se espera. Ya sea el Gerente del Distrito o su designado o el Sindicato solicitará una reunión con el propósito de resolver la queja antes de la decisión del Empleador. La reunión se llevará a cabo dentro de siete (7) días de trabajo de ser solicitada y no incluirá a más de dos (2) empleados pagados. Dentro de siete (7) días de trabajo de la reunión el Empleador entregará al Sindicato una respuesta por escrito, la cual ofrecerá una decisión sobre el asunto y la(s) razón(es) para tal decisión.

3er PASO: Si la queja no se resuelve de manera satisfactoria para el Sindicato en el 2do PASO, el Representante de Quejas del Sindicato u otro designado, presentará la queja por escrito al Director de Recursos Humanos o su designado dentro de diez (10) días de trabajo después de recibir la respuesta del Gerente del Distrito o su designado, exponiendo los presuntos hechos de la queja, los cuales incluirán el(los) Artículo(s) y la(s) Sección(es) particular(es) que el Sindicato cree han sido violadas y la solución que se espera sobre el asunto. Ya sea el Director de Recursos Humanos o su designado o el Sindicato solicitará una reunión con el propósito de resolver la queja antes de que el Empleador llegue a su decisión. La reunión se llevará a cabo dentro de diez (10) días de trabajo de ser solicitada. Dentro de diez (10) días de trabajo de la reunión, el Empleador entregará al Sindicato su respuesta por escrito a la presunta queja, la cual deberá incluir una decisión sobre el asunto y las razones para tal decisión.

Si la queja no se resuelve después de que los procedimientos en el 3er PASO hayan finalizado, las partes, por acuerdo mutuo, podrán referir el asunto a una mediación no vinculante. Tales referencias tendrán lugar dentro de diez (10) días de trabajo después de que el Sindicato reciba la respuesta por escrito del Gerente del Distrito o su designado. El tiempo para solicitar para la Arbitración (abajo) no se cuenta al menos que la solicitud para la mediación no vinculante es por mutuo acuerdo. El procedimiento de Mediación de Quejas se establece en el Apéndice "C".

EL ARBITRAJE: Si la queja no puede ser ajustada satisfactoriamente en el 3er PASO, el asunto podrá ser referido por el Sindicato a un árbitro imparcial para una decisión y determinación final. La petición para arbitraje será presentada por escrito al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) no más de treinta (30) días de calendario después de recibir la respuesta por escrito en el 3er PASO. Ambos el Empleador y el Sindicato acuerdan de cumplir con las reglas y reglamentos del FMCS.

Cada parte al presente Acuerdo cargará con los gastos de preparación y presentación de su propio caso. Las tarifas y gastos del Arbitraje, junto con cualquier gasto imprevisto acordado mutuamente por adelantado, correrán por partes iguales.

La decisión del Árbitro será final y vinculante sobre ambas partes. Se sobreentiende que el Árbitro tendrá el poder para modificar en casos de disciplina, pero no tendrá la habilidad o el poder para modificar, cambiar, restringir, o extender en ningún modo cualquier término del presente Acuerdo.

Sección 3. Los límites de tiempo que se refieren a cualquier paso de este procedimiento serán extendidos por acuerdo mutuo por escrito entre el Empleador y el Sindicato. Cualquier petición razonable para la extensión hecha antes del plazo del límite de tiempo se cumplirá por el Empleador y el Sindicato. Incumplimiento de presentar una queja o de continuar al próximo paso de los límites de tiempo prescritos constituirá la renuncia a todos los derechos a quejarse y a arbitrar tales asuntos.

Sección 4. Las quejas relacionadas con las suspensiones o despidos disciplinarios serán presentadas al tercer paso del procedimiento de quejas. Si la queja no se resuelve en el 3er PASO, será presentada directamente a arbitraje excepto como se limita en el párrafo anterior.

Sección 5. El Empleador les pagara a los empleados su salario regular cuando ellos estén involucrados en la discusión de quejas y en reuniones con el Empleador, si tales reuniones se llevan acabo durante sus horas de trabajo regularmente programadas.

Sección 6. Si la queja no se resuelve en este paso o si no hay respuesta por parte del Empleador dentro de los límites de tiempo especificados, la queja podrá ser llevada al próximo paso.

Sección 7. Para facilitar la eficaz y oportuna administración del presente Artículo, los Representantes Sindicales podrán participar en las investigaciones de quejas y las reuniones telefónicas, y los Delegados Sindicales tendrán acceso a teléfonos y maquinas de fax para el único propósito de comunicación con los Representantes Sindicales con respecto a una queja pendiente. Tal acceso será limitado a horas razonables para balancear apropiadamente los intereses de la Compañía de mantener las operaciones eficientes y la habilidad del Sindicato para responder a los aspectos necesarios de una queja pendiente.

ARTÍCULO 21 – LAS HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

Sección 1. La “semana de trabajo” consistirá de un periodo de paga de siete (7) días comenzando el viernes a las 12:01 AM y terminando el siguiente jueves a las 11:59 PM. Las partes entienden y acuerdan que el comienzo y final de la semana de trabajo podrá cambiar como resultado de los cambios en los sistemas de paga y de tiempo del Empleador. El Empleador contactará al Sindicato por lo menos dos (2) semanas de antes de cualquier cambio en el período de paga.

Sección 2. Todo el trabajo hecho después de las ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas por semana será considerado como horas extra y será pagado a razón de tiempo y medio (1½) del salario regular del empleado, o en conformidad con los requerimientos de la ley estatal. Los empleados serán pagados tiempo doble de su salario regular por todas las horas que rebasen las doce (12) horas en un (1) día en conformidad con los requerimientos de la ley estatal.

Sección 3. El Empleador tiene el derecho de requerirles a los empleados que trabajen horas extra según lo necesario para cumplir los requerimientos de la operación. En el caso de que las horas extra sean requeridas, el Director de Operaciones o su designado usará los procedimientos de voluntario, definidos abajo, en el orden en que aparecen:

- a) Horas Adicionales/Horas Extras—El empleador mantendrá y cubrirá cualquier horas adicionales o horas extras de la lista de disponibilidad, sujeto a las habilidades. Ya que los horarios hayan sido finalizados y publicados, cualquier horas adicionales serán otorgadas mediante el uso de la lista según la señoría y el turno. Ya que un individuo sea asignado una jornada adicional, una designación será publicada en el horario principal y ese individuo es puesto al último de la lista. Ya que se designe la tarea, el individuo es sujeto a todas las políticas de la Unidad.

Si el empleado con más señoría no esta disponible, el empleador procederá con el siguiente de la lista de disponibilidad para que ningún empleado trabaje más de una jornada adicional sin que los demás empleados sean ofrecidos una jornada adicional. En el caso de que no haya voluntarios en la lista de disponibilidad, el empleador tendrá la libertad de escoger y ofrecer cualquier horas adicionales a cualquier otro voluntario calificado antes de usar personal de contrato o de registro.

- b) Al empleado calificado con menos señoría se le pedirá hacer el trabajo. Si el empleado con menos señoría se rehúsa hacer la tarea de horas extras, entonces el Empleador tiene la libertad de llenar la posición de cualquier fuente disponible. El empleado con menos señoría que se rehúsa a trabajar horas extra podrá ser sujeto a la disciplina. Se les avisará a los empleados con tres (3) horas de antelación de horas extra requeridas.

Sección 4. El texto en el presente Artículo no establecerá una programación de horarios garantizada, el número de días o las horas de trabajo durante una semana de trabajo, ni las horas de trabajo durante el día.

Sección 5. Todos los empleados cubiertos por el presente Acuerdo serán permitidos tomar un (1) descanso de quince (15) minutos con paga por cada cuatro (4) horas de trabajo. Los descansos serán programados por el gerente. Los empleados que trabajen cinco (5) horas o más en un día recibirán un descanso para comer sin paga de media (½) hora que será programada por el gerente o su designado.

Sección 6. El Empleador proporcionará una comida saludable sin costo según lo determine la administración.

Sección 7. Los horarios de trabajo serán publicados con por lo menos dos (2) semanas de antelación. Si se producen cambios en el horario fijado, la administración notificará al empleado con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de antelación, excepto en casos de emergencias o necesidades operativas imprevisibles e inevitables.

ARTÍCULO 22 – LAS TAREAS TEMPORALES TRANSITORIAS

Sección 1. Para facilitar el regreso al trabajo de un empleado quien haya sufrido una lesión o enfermedad en el trabajo, la Compañía podrá implementar un programa de Tarea Temporal Transitoria, para proveer una tarea de trabajo modificada temporal hasta que el empleado alcance el Mejoramiento Medico Máximo, pero en ningún caso mas de noventa (90) días de calendario.

Sección 2. Antes de ofrecer la asignación de Tarea Temporal Transitoria al empleado, la Compañía le avisara al Sindicato con tres días de trabajo de antelación del la posición propuesta y de las modificaciones. Si el Sindicato se opone a la asignación en buena fe, la Compañía retrasará la implementación de la asignación propuesta hasta cinco días adicionales, durante el cual las partes se reunirán (en persona o por teléfono) para revisar e intentar de resolver las objeciones del Sindicato. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo, la Compañía podrá seguir con la implementación de la tarea y el Sindicato podrá perseguir el tema mediante el procedimiento de quejas y arbitraje.

Sección 3. Ningun empleado será disciplinado por negar un asignamiento de Tarea Temporal Transitoria. Sin embargo, el rechazo podrá impactar el derecho del empleado a los beneficios de compensación de trabajadores, dependiendo de la ley estatal aplicable sobre la compensación de los trabajadores.

Sección 4. Nada de lo contenido en el presente documento se considerará para exigirle a la Compañía que ofrezca una asignación de Tarea Temporal Transitoria a un empleado. Ninguna

asignación de Tarea Temporal Transitoria podrá ser permanente sin el consentimiento expresado por escrito de ambas partes.

Sección 5. Nada de lo contenido en el presente documento se interpretara como una agregación o disminución a las obligaciones de las partes bajo la Ley de Americanos con Discapacidades y/o la ley estatal o local relacionada con las modificaciones para las discapacidades.

ARTÍCULO 23 – LOS SUELDOS

Sección 1. Los empleados recibirán los sueldos según lo indicado en el Apéndice “A”.

Sección 2. Un empleado que trabaje en una clasificación superior por un mínimo de dos (2) horas recibirá veinte y cinco (\$0.25) centavos por hora por encima del salario actual del empleado o el salario de esa clasificación superior, cualquiera que sea mayor por las horas trabajadas. Un empleado asignado temporalmente a trabajar en una clasificación de paga más baja mantendrá su salario. Tal trabajo será asignado según lo determine la administración.

Cualquier empleado que recibe una promoción a una clasificación superior deberá recibir veinte y cinco centavos (\$0.25) por hora por encima del salario actual del empleado o el salario de esa clasificación superior, cualquiera que sea mayor.

Sección 3. Todos los empleados serán pagados su salario regular por cualquier capacitación requerida por el Empleador. Además, los empleados serán elegibles para reembolsos por viajes relacionados a tal capacitación.

Sección 4. Si permite el sistema de paga del Empleador, los empleados serán pagados por semana todos los viernes antes de finalizar de su jornada regular.

Sección 5. Los sueldos serán pagados cada semana por cheque, depósito directo o tarjeta electrónica de dinero, sujeto a la ley aplicable.

Sección 6. El Empleador tiene el derecho de establecer nueva(s) clasificación(es) de empleo y de hacer cambio(s) en las clasificaciones existentes que estarían apropiadamente dentro de la unidad de negociación. Tales cambios podrán ser debido, pero no limitados, a cambios en las responsabilidades y producción. El Empleador avisará al Sindicato siete (7) días antes de cualquier cambio en las clasificaciones de empleo, el cual incluirá el salario asignado a cada clasificación antes de anunciar tal clasificación de empleo. El Empleador se reunirá con el Sindicato para discutir la nueva clasificación o el cambio a la clasificación de empleo. Nada de lo contenido aquí impedirá que el Empleador lleve acabo tal(es) empleo(s) nuevo(s) o cambio(s). Las partes acuerdan de que el Sindicato tiene el derecho de negociar los efectos de cualquier cambio significativo en las clasificaciones de empleo.

Sección 7. En ningún momento deberá ningún salario por hora (nueva tarifa de contratación, el salario de trabajo, el salario de inicio, o de lo contrario) ser inferior a treinta (\$0.30) centavos por encima del salario mínimo federal, estatal o local. Si la aplicación de esta provisión resulta en la compresión salarial entre las clasificaciones de trabajo entonces, a solicitud de las partes, se reunirán y conferirán a través del Comité Obrero-Patronal previsto en este Acuerdo en cuanto a tal compresión. Bajo ninguna circunstancia deberá operar esta provisión o ser interpretada para crear una apertura de salario o imponerle a cualquiera de las partes el deber de negociar a mediano plazo.

ARTÍCULO 24 – REPORTANDO PAGA

Sección 1. Los empleados programados regularmente serán garantizados el mínimo de medio día de trabajo de sus horas regularmente programadas en los días en que se les requiere reportarse a trabajar, al menos que el Empleador les avise que no se reporten a trabajar con por lo menos dos (2) horas de antelación, llamándoles al último número de teléfono proporcionado por el empleado al Empleador o por anuncio público.

Sección 2. La 1ra Sección del presente Artículo no aplicará a la asistencia del empleado a reuniones obligatorias llevadas a cabo por el Empleador que sean programadas para comenzar o terminar dentro de dos (2) horas de la jornada programada del empleado. En tales casos, los empleados serán pagados por el tiempo que pasen en las reuniones a razón de su clasificación de empleo regular.

ARTÍCULO 25 – LAS LLAMADAS EN EMERGENCIA

Sección 1. Cuando un empleado es llamado durante su tiempo libre para reportarse a trabajar fuera de su jornada programada, se considerará una llamada en emergencia. Sin embargo, cuando un empleado es solicitado para quedarse más tarde en un día que se haya reportado a trabajar o antes de salir del trabajo, o que haya sido solicitado para reportarse a, ya sea su hora de comienzo de jornada regular o no, entonces no se considerará como llamada en emergencia.

Sección 2. El pago por tiempo trabajado durante una llamada en emergencia no será menos de medio tiempo de las horas regularmente programadas al salario regular del empleado. Los empleados deberán realizar cualquier tarea según sea asignada.

ARTÍCULO 26 – LOS DÍAS FERIADOS

Sección 1. Todos los empleados de tiempo completo de la unidad de negociación quienes hayan completado su período de prueba, tendrán el derecho a los días feriados pagados cada año, como se enumeran en el Apéndice “D”.

Sección 2. La paga por los días feriados será en base a las horas regularmente programadas y al salario regular de cada empleado individual. En el caso de que un empleado trabaje un día feriado, el empleado recibirá paga por un día adicional.

Sección 3. Los días feriados que caen durante un período de vacaciones serán pagados en el día que normalmente se celebran y serán reportados como días feriados y no días de vacaciones.

Sección 4. Los empleados que no sean programados para trabajar durante un día feriado deberán trabajar su día programado antes y después del día feriado para así recibir paga por el día feriado, al menos que estén en deber de jurado o permiso de ausencia por luto. Los empleados programados para trabajar en el día feriado tendrán que trabajar su día programado antes y después del día feriado, además del mismo para así recibir paga por el día feriado, al menos que estén en deber de jurado o permiso de ausencia por luto. Los empleados que se reporten enfermos en, ya sea el día antes o después del día feriado o en el día feriado mismo, se les podrá pedir que presenten pruebas de enfermedad para que se les pague por el día feriado.

Sección 5. Los empleados de medio tiempo que satisfacen los requisitos de elegibilidad en las Secciones 1 y 4 de este Artículo, y que trabajan en uno de los días feriados enumerados en el Apéndice “D”, recibirá paga de dos (2) veces su salario por hora por todas las horas de tiempo corrido trabajadas durante el día feriado.

ARTÍCULO 27 – LAS VACACIONES

Sección 1. Todos los empleados de tiempo completo serán elegibles para vacaciones. Las vacaciones serán determinadas en base al tiempo de servicio en la siguiente forma:

- Los empleados con uno (1) año pero menos de seis (6) años de Señoría tendrán el derecho a diez (10) días de vacaciones con paga.
- Los empleados con seis (6) años pero menos de dieciséis (16) años de Señoría tendrán el derecho a quince (15) días de vacaciones con paga.
- Los empleados con dieciséis (16) años o más de Señoría tendrán el derecho a veinte (20) días de vacaciones con paga.

Sección 2. Los empleados serán elegibles para una cantidad de vacaciones específica en su fecha de aniversario de cada año.

Sección 3. Las vacaciones obtenidas bajo el presente Acuerdo podrán ser transferidas de un año a otro para un máximo de treinta (30) días.

Sección 4. Pago de vacaciones para un día de vacaciones se pagará a razón del salario regular del empleado individual multiplicado por sus horas regulares.

Sección 5. Los empleados a quienes se les despida serán pagados todas sus vacaciones del año actual sobre una base proporcional.

Sección 6. Durante o poco después de la fecha de aniversario del empleado, el Empleador deberá proporcionar al empleado un informe mostrando los días de vacaciones disponibles del empleado para el próximo año.

Sección 7. Si las vacaciones disponibles de los empleados no son reportadas en el talón de cheque, el Empleador deberá proporcionar, cada trimestre, un informe que indique las vacaciones disponibles de cada empleado.

Sección 8. A petición del empleado, el Empleador permitirá el uso de las vacaciones obtenidas para compensar por la pérdida de horas cuando se manda a casa a un empleado antes de finalizar su jornada programada. En estas circunstancias, un empleado será pagado el mínimo de un-cuarto de un día de vacaciones, aunque las horas perdidas sean menos de un-cuarto ($\frac{1}{4}$) de un día.

ARTÍCULO 28 – EL PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1. El permiso de ausencia por enfermedad es un beneficio que proporciona ausencia pagada cuando esta enfermo o cuando tiene citas, negocios personales que atender durante la semana de trabajo. Los días de ausencia por enfermedad con paga no contarán como ausencias sin justificación.

Comenzando el 1 de julio de 2015, el Empleador proveerá a todos los empleados que trabajan 30 días o más durante un año con una (1) hora de ausencia por enfermedad con paga por cada 30 horas de trabajo, hasta un máximo de cuarenta y ocho (48) horas por año. La acumulación de las horas de ausencia por enfermedad comienza el día de contratación del empleado; un empleado no es elegible para usar sus horas de ausencia por enfermedad hasta los noventa (90) días de empleo.

Sección 2. Las razones que califican para tomar ausencia por enfermedad con paga son para permitir a los empleados que tomen ausencia por enfermedad con paga para el diagnóstico, cuidado, o tratamiento de una condición de salud existente o cuidado preventivo para sí mismo y los siguientes miembros familiares: un hijo/a (independientemente de la edad o estatus de dependencia, incluyendo un hijo/a biológico, adoptivo o Foster, hijastro, bajo tutela legal, o un hijo/a de cual el empleado tiene loco parentis); un padre (incluyendo biológico, adoptivo o foster, padrastro/madrastra, o guardian legal del empleado o del conyuge del empleado o de su pareja domestica, o una persona quien fue loco parentis cuando el empleado era menor de edad); un conyuge; pareja domestica; un abuelo/a; un nieto/a; y un hermano/a, y para los propósitos siguientes para un empleado quien fue víctima de la violencia domestica, asalto sexual o el acoso: para que busquen atención medica para heridas causadas por la violencia domestica, asalto sexual o el acoso; para obtener servicios de un albergue para víctimas de la violencia domestica, de un programa, o un centro de crisis de la violación como resultado de la violencia domestica, asalto sexual, o el acoso; para obtener consejería psicológica relacionada con una experiencia de violencia domestica, asalto sexual, o el acoso; para participar en la planificación de seguridad para tomar otras medidas para aumentar la seguridad contra la violencia domestica, asalto sexual, o el acoso; y para obtener o intentar obtener cualquier alivio, incluyendo, pero no limitado a, una orden de restricción temporal, una orden de restricción permanente, u otro alivio judicial, para ayudar a asegurar la salud, seguridad o bienestar de la víctima o su hijo/a.

Sección 3. Los días de enfermedad serán pagados a razón del número de horas regularmente programadas cada día de un empleado durante el tiempo de la ausencia.

Sección 4. El balance máximo de ausencia por enfermedad es de cuarenta (40) días.

Sección 5. Si la necesidad para la ausencia por enfermedad con paga es previsible, el empleado debe proveer aviso por adelantado razonable. Si la necesidad para la ausencia por enfermedad con paga no es previsible, el empleado debe proveer aviso para la necesidad de la ausencia lo más pronto posible.

Sección 6. Una nota del médico u otros documentos podrán ser solicitada por el Empleador al regreso de un empleado al trabajo tras tres (3) días de falta consecutivos por enfermedad, o al regresar al trabajo después de faltar por enfermedad el último día programado antes, después o el mismo día feriado que el empleado fue programado para trabajar.

Sección 7. Durante o poco después de la fecha de aniversario del empleado, el Empleador deberá proporcionar al empleado un informe mostrando los días de enfermedad disponibles del empleado para el próximo año.

Sección 8. Si los días de enfermedad disponible de los empleados no es reportado en el talón de cheque, el empleador deberá proporcionar, cada trimestre, un informe indicando el tiempo para ausencia por enfermedad disponible de cada empleado.

Sección 9. Los empleados serán permitidos el uso de los días de enfermedad para poder cuidar a un pariente enfermo en conformidad con la ley estatal de California. El Empleador cumplirá con el Código Laboral del Estado de California, Sección 230.8.

ARTÍCULO 29 – EL PLAN 401 (k)

La Compañía proporcionará un Plan 401(k) e igualará las aportaciones del empleado de cincuenta centavos (\$0.50) por cada dólar (\$1.00) hasta un seis por ciento (6%). La Compañía reserva el derecho de cambiar los términos y las condiciones de este Plan. En el caso de que la Compañía decida eliminar o modificar el Plan, la Compañía y el Sindicato se reunirán para negociar los efectos.

ARTÍCULO 30 – LOS SEGUROS

Sección 1. Los Planes de Beneficios Estándar. El Empleador hará disponible a los empleados elegibles en la unidad de negociaciones los Planes de Beneficios Estándar generalmente disponibles para los empleados de horas elegibles en el estado y la división donde la unidad se localiza (los “Planes de Beneficios Estándar”) de acuerdo con y sujeto a los términos y las condiciones (incluyendo los términos y las condiciones relacionadas con la elegibilidad de los empleados para participar) aplicables a tales planes.

Sección 2. La Elegibilidad Para Participar. La elegibilidad de cada empleado para participar en los Planes de Beneficios Estándar en cada año del plan de seguro será determinada en base a las horas trabajadas o pagadas del empleado (como tales horas son definidas por el Empleador con respecto a la elegibilidad de los empleados para generalmente participar en los Planes de Beneficios Estándar) en periodo de las cincuenta y dos (52) semanas terminando con el último día del primer periodo de paga en octubre antes del comienzo de tal año del plan, o cualquier otra fecha en octubre de cada año como elija el Departamento de Beneficios Corporativos del Empleador (por ejemplo, la elegibilidad del empleado para participar en los Planes de Beneficios Estándar en 2016 será determinado en base a las horas trabajadas o pagadas en un periodo de cincuenta y dos (52) semanas comensando el 4 de octubre de 2014 y terminando el 2 de octubre de 2015). No habrá ninguna falla en la clasificación de un empleado como tiempo completo a causa del tiempo pasado bajo FMLA, Militar (USERRA) o ausencia por el Cierre Temporal de la Unidad (TUC).

Los empleados que tengan menos de un año de empleo de la fecha de medida serán clasificados como de tiempo completo o medio tiempo de acuerdo con los procedimientos usados por el Empleador para clasificar los empleados de año parcial bajo los Planes de Beneficios Estándar. En ningún caso, la clasificación de un empleado o el cambio de clasificación será efectuado de manera que viole la Ley del Cuidado Esequible (“ACA”) o otra ley aplicable.

Nada en el presente Artículo será construido o alterara las definiciones de los empleados de tiempo completo o medio tiempo establecidos en el Artículo 2 de este Acuerdo, así siendo entendido, sin embargo, que tales definiciones no aplican a la determinación de elegibilidad para participar en los Planes de Beneficios Estándar, los cual será determinado solamente en acuerdo con los términos y las condiciones aplicables de tales planes.

Sección 3. Planes de salud. Siempre y cuando el Empleador ofrezca los Planes de Beneficios Estándar de acuerdo con este Acuerdo, el Empleador subsidiar las primas en los montos semanales siguientes:

Efectivo en may de 2016

	Porción del Empleador	Porción del Empleador	Porción del Empleador	Porción del Empleador
Plan	El Empleado Solamente	El Empleado Mas Conyuge/ Compañero/a Domestico/a	El Empleado Mas Hijo/a	Familia
PPO	80%	80%	80%	80%
HMO	80%	80%	80%	80%

El Empleador deberá deducir la porción del empleado de la prima de cada cheque de pago antes de los impuestos.

Sección 4. Planes Dental y de Visión. Los planes Dental y de Visión pueden ser ofrecidos de acuerdo con los términos y las condiciones de los Planes de Beneficios Estándar. El Empleador deducirá las primas del cheque de pago del empleado antes de los impuestos.

Sección 5. Seguro de Vida. El Empleador proporcionará un seguro de Vida Básico Gratis en de acuerdo con los Planes de Beneficios Estándar. Si son proporcionados en los Planes de Beneficios Estándar, los empleados podrán elegir de su propio bolsillo comprar cobertura de seguro de vida adicional. Los términos de la cobertura y los gastos al empleado de tal cobertura se establecerá en los Planes de Beneficios Estándar.

Sección 6. Seguro Por Discapacidad. El Empleador proporcionará un seguro por Discapacidad a Corto-Plazo y Largo-Plazo bajo los términos establecidos en los Planes de Beneficios Estándar.

Sección 7. Cambios en Primas. Las primas por los beneficios podrán ser ajustadas por El Empleador de acuerdo con las políticas y prácticas del Empleador relacionadas con los Planes de Beneficios Estándar.

Sección 8. La Exención. Mediante el acuerdo para participar en los Planes de Beneficios Estándar del Empleador, el Sindicato acuerda que cualquier disputa, queja, pregunta o controversia relacionada con la interpretación o aplicación de los Planes de Beneficios Estándar serán determinada y resuelta en conformidad con los procedimientos establecidos en los documentos aplicables del plan y no serán sujetos a las estipulaciones de quejas y arbitraje de el presente Acuerdo. El Sindicato acuerda además que el empleador, como Patrocinador del Plan de los Planes de Beneficios Estándar, por completo o en parte, sin negociar con el Sindicato. La presente sección continuara en efecto siguiendo el vencimiento del presente Acuerdo, hasta que claramente sea terminado o sustituido por acuerdo escrito por el Empleador y el Sindicato.

Sección 9. Las Primas del Empleador/Empleado Durante la Ausencia Por el Cierre Temporal de la Unidad (TUC). Durante los meses que un empleado este en ausencia por el Cierre Temporal de la Unidad (TUC) (osea, los meses de verano entre los años académicos, el Descanso de Invierno y de la Primavera) el Empleador continuara pagando su parte del costo de las primas por parte del empleado siempre y cuando el empleado pague su parte del costo de las primas. Los empleados en ausencia por el Cierre Temporal de la Unidad (TUC) seran requeridos hacer arreglos con el Empleador en mayo, antes del fin del año académico, de como pagaran su parte de las primas durante el periodo del verano de ausencia por el Cierre Temporal de la Unidad (TUC). A los empleados que no paguen a tiempo su parte de las primas durante el periodo de ausencia por el Cierre Temporal de la Unidad (TUC) se les cancelara la cobertura de seguro de grupo.

ARTÍCULO 31– EL SUBSIDIO DE VIAJE

Cualquier empleado que sea requerido usar su propio vehículo, o es solicitado para trabajar en cualquier otra localidad, recibirá un subsidio por las millas viajadas a razón del precio predominante en efecto del IRS, o será reembolsado una suma apropiada por usar el transporte público, si es necesario.

ARTÍCULO 32 – EL PERMISO DE AUSENCIA POR LUTO

Sección 1. Este beneficio esta disponible para los empleados que han completado el periodo de prueba antes del fallecimiento de un familiar calificado.

Sección 2. En el caso de que haya una muerte en la familia más cercana de un empleado, se le permitirá el permiso de ausencia por luto con paga por un período máximo de tres (3) días de trabajo programados para el propósito de duelo y/o para asistir al funeral y proporcionar tiempo para asuntos relacionados con la muerte. Tales ausencias serán permitidas dentro de tres (3) días antes o después del funeral. Los empleados serán pagados a razón de su salario regular multiplicado por sus horas regulares de trabajo.

Sección 3. Para el propósito del presente Artículo, el término “familia más cercana” será definido como el esposo o la esposa actual, la pareja domestica actual, hijos o hijastros, padres o guardianes legales, hermano, hermana, abuelos, nietos y suegra o suegro actual.

Sección 4. Tiempo libre, sin paga, adicional podrá ser otorgado a un empleado cuando se requiere viajar para asistir al funeral de aquellos mencionados anteriormente.

Sección 5. Tiempo libre, sin paga, podrá ser otorgado a un empleado para asistir al funeral de un familiar que no es mencionado en la Sección 3. Tales solicitudes no serán negadas injustamente.

ARTÍCULO 33 – EL DEBER DE JURADO

Sección 1. Este beneficio es disponible para los empleados que han completado el periodo de prueba antes de recibir aviso del deber de jurado.

Sección 2. Todos los empleados quienes han sido llamados para el deber de jurado serán otorgados permiso de ausencia con paga por un periodo que no rebase veinte (20) días de trabajo al año. La paga por tal permiso consistirá de la diferencia entre el salario regular del empleado y la remuneración recibida del sistema judicial. Los empleados serán pagados a su salario regular multiplicado por sus horas de trabajo regulares. Pruebas de tal remuneración serán presentadas por el empleado al Empleador. El aviso oficial será presentado al Empleador antes de que tal ausencia sea otorgada. El Empleador proporcionará el permiso de ausencia para el deber de jurado en conformidad con todas las leyes.

ARTÍCULO 34 – LOS TABLONES DE ANUNCIO

El Empleador proporcionarán un tablón de anuncios en una localidad acordada mutuamente para el propósito de publicar información. Ningún material que sea peyorativo hacia el Empleador o el cliente del Empleador será publicado.

ARTÍCULO 35 – LOS UNIFORMES

Sección 1. El Empleador proveerá a todos los empleados regularmente programados con los uniformes requeridos, los cuales serán reemplazados uno-por-uno como sea necesario. Los empleados deberán usar otra ropa y calzado como se determine por el Empleador.

Sección 2. Si el Empleador provee uniformes, entonces se les requerirá a los empleados que laven y mantengan los uniformes.

Sección 3. Si un empleado destruye, daña, o pierde su uniforme, el empleado será responsable por el costo de reemplazarlo.

Sección 4. Los empleados deberán usar el uniforme como se les indique por el Empleador.

Sección 5. Salvo a un botón Sindical de una (1) pulgada como se establece en el presente Acuerdo, ninguna ropa que no sea uniforme será usada.

Sección 6. Los empleados serán permitidos usar un botón Sindical de una (1) pulgada durante su trabajo, siempre y cuando el botón no sea peyorativo hacia el Empleador o el cliente del Empleador.

Sección 7. El uniforme consiste de cuatro (4) camisetas o cuatro (4) abrigos de chef o tres (3) chalecos o cuatro (4) blusas, como sea apropiado para el empleado. Cuatro (4) pares de pantalones serán proporcionados a todos los empleados de tiempo completo y dos (2) pares de pantalones serán proporcionados a todos los empleados de medio tiempo.

ARTÍCULO 36 – NO A LA HUELGA/NO AL CIERRE PATRONAL

Sección 1. No Habrá Ninguna Huelga u Otra Injerencia. El Sindicato acuerda que no habrá ninguna huelga (ya sea general o simpatizante o de cualquier otro tipo), paros laborales, sitín o bajones, piqueteos, o cualquier otra injerencia directa e indirecta con las actividades u operaciones del Empleador durante el plazo del presente Acuerdo.

Sección 2. No Habrá Cierres Patronales. El Empleador acuerda que no llevará acabo ningún cierre patronal durante el plazo del presente Acuerdo.

Sección 3. El Sindicato Hará Sus Mejores Esfuerzos. El Sindicato acuerda que, en el caso de que haya alguna violación a la Sección 1 del presente Artículo, el Sindicato pondrá sus mejores esfuerzos para poner fin a tal violación y para que el trabajo se retome totalmente.

Sección 4. Las Soluciones. El Empleador podrá imponer cualquier acción disciplinaria, incluyendo el despido, sobre cualquier o todos los empleados involucrados en una violación de la Sección 1 del presente Artículo. Cualquier disciplina bajo el presente Artículo será sujeta a los procedimientos de quejas y arbitraje del presente Acuerdo, pero sólo con relación a la cuestión sobre si el empleado estuvo involucrado en la actividad o no.

ARTÍCULO 37 – LOS SUCESOES

El presente Acuerdo será vinculante sobre las partes, sus sucesores, y asignados, en el caso de que las instalaciones del Empleador sean vendidas o asignadas, en cuanto el cliente le notifique formalmente al Empleador, el Empleador notificará al Sindicato por escrito y avisará al comprador o asignado de la existencia de, y de las operaciones cubiertas por, el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 38 – LA CLÁUSULA RESTRICTIVA

Si alguna estipulación del presente Acuerdo es posteriormente declarada ilegal por acción legislativa o administrativa o por cualquier tribunal con jurisdicción competente, ya sea ejecutable o no en conformidad con la ley, todas las demás estipulaciones de este Acuerdo

continuarán en pleno vigor y efecto mientras dure el presente Acuerdo, y las partes acuerdan de negociar inmediatamente por la parte anulada del mismo.

ARTÍCULO 39 – EL ACUERDO CABAL

Se sobreentiende y acuerda que el presente Acuerdo incluye y constituye el Acuerdo único y cabal entre las partes con respecto a todos los temas y las cuestiones relacionadas a la negociación colectiva. El presente Acuerdo sustituye todos los acuerdos, entendimientos y prácticas por escrito u orales, expresadas o implícitas anteriormente entre las partes, y no será cambiado o modificado al menos que tal cambio o modificación sea acordada por escrito por ambas partes. No obstante, las partes entienden que pueden surgir problemas de vez en cuando durante el plazo del presente Acuerdo que no se trataron en el presente Acuerdo que una u otra parte sienta la necesidad de discutir. Se acuerda entonces, que cualquiera de las partes podrá plantear tales cuestiones y la otra acuerda de reunirse y consultar con respecto a tal(es) tema(s) en el intento de llegar a una resolución mutua sobre tal tema, sin embargo, el arbitraje no es una solución en el caso de que las partes no puedan llegar a un acuerdo.

ARTÍCULO 40 – EL PLAZO DEL ACUERDO

El presente Acuerdo estará el pleno vigor y efecto comenzando el 29 de junio del 2015, y estará vigente hasta e incluyendo el 30 de junio del 2018. El presente Acuerdo será renovado automáticamente y extendido de un año a otro sin adiciones, cambios, o enmiendas, al menos que cualquiera de las partes avise por escrito a la otra con por lo menos noventa (90) días de antelación antes de finalizar este plazo de su deseo de rescindir, cambiar, enmendar, o agregar al presente Acuerdo.

EN FE DE LO CUAL, los Servicios Oeste SDH, LLC, una subsidiaria de Sodexo, Inc. – Servicios de Alimentos en el Hospital Keck de la USC y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud-NUHW han acordado que el presente Acuerdo sea firmado por sus representantes debidamente autorizados en este día ____ de _____.

**SODEXO
EN EL HOSPITAL KECK
DE LA USC
1500 SAN PABLO AVENUE
LOS ANGELES, CA 90033**

**SINDICATO NACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA SALUD**

Sean Knight Relaciones Laborales de Sodexo	Fecha	Sal Rosselli Presidente	Fecha
Peter Sohns Gerente de Distrito	Fecha	Antonio Orea	Fecha
		Michael Torres	Fecha
		Hilda Peña	Fecha
		Sandra Maldonado	Fecha
		Judy Oliva	Fecha
		Frances Bustillos	Fecha
		Armando Hernandez	Fecha

APÉNDICE “A” -- LOS SUELDOS

Sección 1. Los salarios iniciales serán los siguientes:

<u>Clasificaciones</u>	<u>Efectivo</u> <u>11/3/16</u>	<u>Efectivo</u> <u>29/6/16</u>	<u>Efectivo</u> <u>29/6/17</u>	<u>Efectivo</u> <u>29/12/17</u>
Almacen/Inventario	\$14.81	\$15.40	\$15.71	\$16.02
Cocinero	\$12.72	\$13.23	\$13.50	\$13.77
Asistente de Nutricion	\$12.72	\$13.23	\$13.50	\$13.77
Cocinero de Parilla	\$11.86	\$12.33	\$12.58	\$12.83
FSW/ Cajero Trayline	\$11.32	\$11.77	\$12.55	\$12.55
Utilidades	\$10.99	\$11.43	\$12.30	\$12.30

Todos los empleados que se encuentran debajo del salario inicial en su clasificación recibirán el mayor de entre el salario inicial el 11 de marzo de 2016 o la cantidad del aumento al salario general descrito en la Sección 2 del presente Apéndice. De allí en adelante, ningún empleado será pagado menos del salario inicial indicado anteriormente.

Sección 2. Aumento General de Salario

11 de marzo de 2016:	Ocho por ciento (8%)
29 de junio de 2016:	Cuatro por ciento (4%)
29 de junio de 2017:	Dos por ciento (2%)
29 de diciembre de 2017:	Dos por ciento (2%)

Sección 3. Prima de Empleado Principal. Los empleados que son asignados para encabezar tareas recibirán dos dólares (\$2.00) por hora por encima de la tasa de paga de su clasificación por todas las horas trabajadas o serán pagados cuando realicen tareas principales.

Sección 4. Paga por Capacitación. Los empleados que son asignados por la Administración, por señoría, para proporcionar capacitación en el trabajo a otro empleado, recibirá un dólar y veinticinco centavos (\$1.25) por hora por todas las horas dedicadas haciendo estas tareas de capacitación.

Sección 5. Diferencial de Jornada. Todo empleado asignado por la Administración para trabajar entre las horas de 9pm y 12am, serán pagados \$0.75 por hora de diferencia por cada hora trabajada durante ese tiempo.

APÉNDICE “B” -- EL FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

CHECK OFF/ FONDOS COPE



NATIONAL UNION OF HEALTHCARE WORKERS MEMBERSHIP APPLICATION / DUES & COPE DEDUCTION AUTHORIZATION

MEMBERSHIP APPLICATION

PLEASE PRINT CLEARLY

First Name	M.I.	Last Name
<hr/>		
Social Security Number	Birthdate (mm/dd/yy)	Gender
<hr/>	<hr/>	<input type="checkbox"/> Male <input type="checkbox"/> Female
Street Address		Apt. No.
<hr/>		<hr/>
City	Zip	
<hr/>	<hr/>	
Home Phone	Personal Cell Phone	
<hr/>	<hr/>	
Home Email		
<hr/>		
Employer/Facility		
<hr/>		
Work Location/Campus	Date of Hire	
<hr/>	<hr/>	
Department	Job Classification	
<hr/>	<hr/>	
Job Status: <input type="checkbox"/> Full Time <input type="checkbox"/> Part Time <input type="checkbox"/> Per Diem <input type="checkbox"/> Short Hour <input type="checkbox"/> Casual/On Call		
		Shift: <input type="checkbox"/> AM <input type="checkbox"/> PM <input type="checkbox"/> Night
Work Phone	Ext.	Work Cell Phone/Pager
<hr/>	<hr/>	<hr/>
Work Email		
<hr/>		

I hereby request and accept membership in National Union of Healthcare Workers, and authorize National Union of Healthcare Workers as my union and exclusive representative with my Employer(s) concerning wages, hours and other terms and conditions of employment. I agree to abide by the Constitution and Bylaws and all amendments thereto, and by any contracts that may be in existence at the time of this application or that may be negotiated by the Union.

I hereby authorize my employer to deduct from my wages and to pay to National Union of Healthcare Workers the designated monthly dues necessary to secure and maintain Union membership as required by the Constitution and Bylaws of the Union and any applicable contracts. I understand that my Union dues rate will periodically increase or otherwise change in accordance with the Union's Constitution and Bylaws.

Signature _____ **Date** _____

COPE AUTHORIZATION - VOLUNTARY CAMPAIGN CONTRIBUTIONS

In order to build political power for healthcare workers by helping win on issues and elect candidates who are supportive of healthcare and workers rights, I hereby authorize and direct my employer to deduct from my paycheck the following sum and remit that amount to NUHW COPE.

Please make a monthly deduction from my paycheck in the amount of: \$5 \$10 \$15 \$20 \$_____ per month.

I understand that this deduction is not tax-deductible and that this contribution is strictly voluntary and will be used for political purposes.

The signing of this authorization form and the making of these voluntary contributions are not conditions of membership in NUHW nor of my employment. My Union will not favor or disadvantage anyone by reason of the amount of their contribution or decision not to contribute. I may refuse to contribute without reprisal. My payroll deduction will continue until I notify NUHW in writing of any change. The submission of a new deduction authorization form will supersede any previous authorizations for this payroll deduction. I have the right to terminate this deduction at any time by providing written notification (or email) to NUHW.

Federal campaign law requires political committees to report the following information for individuals whose contributions are more than \$200 per year: name, address, occupation and employer. All information will be kept confidential unless disclosure is required by law. You must be a member of NUHW or on its administrative/executive staff to make a contribution. You must be a U.S. Citizen or a person lawfully admitted for permanent residency in the United States in order to contribute. Contributions to NUHW COPE may not exceed \$5,000 per calendar year per contributor.

Signature _____ **Date** _____

Original: Employer Yellow: NUHW Pink: Employee



APÉNDICE “C” -- LA MEDIACIÓN DE QUEJAS

El siguiente proceso pretende poner en práctica el proceso de Mediación de Quejas establecido en el Artículo 20, Sección 2 del presente Acuerdo. Las partes acuerdan que el presente Apéndice no pretende modificar ninguna estipulación del presente Acuerdo, y que el presente Acuerdo prevalecerá en el caso de que cuales quiera de las estipulaciones del presente Acuerdo puedan estar en conflicto con los términos del presente Apéndice.

Sección 1. Asistencia en la Mediación. La Mediación de Quejas podrá ser asistida por hasta dos (2) representantes del Empleador y hasta dos (2) representantes del Sindicato, con un representante de cada parte designado como el vocero principal. Además de los representantes del Empleador y el Sindicato, el Agravado también tendrá el derecho de estar presente. Se supone que por lo menos un (1) representante del Empleador y uno del Sindicato serán de la unidad local de donde surgió la queja. El Empleador, el Sindicato, y el Agravado no serán representados por asesores de afuera en la Mediación de Quejas, al menos que sea acordado mutuamente por el Empleador y el Sindicato.

Sección 2. Selección del Mediador: El Gasto. Un mediador neutral seleccionado por las partes estará presente y mediará la disputa con la intención de ayudar a las Partes solucionar la queja. Las Partes encontrarán un panel de mediadores aceptables e intentarán seleccionar a un mediador de ese panel. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo sobre un Mediador inmediatamente después de decidir de proceder a la mediación, ellas podrán solicitarle al servicio de Mediación y Conciliación Federal (FMCS) que presente una lista de cinco (5) nombres. Cada parte se turnará para revisar la lista, comenzando con el Empleador. La persona cuyo nombre no sea cruzado será el mediador. Si una queja que ya ha sido mediada anteriormente sigue a arbitraje, el Mediador de tal queja podrá servir como el Árbitro para la queja. El gasto del Mediador, si hay alguno, será compartido por partes iguales.

Sección 3. La Autoridad del Mediador. El Mediador podrá llevar acabo la conferencia de mediación usando todas las técnicas de costumbre asociadas con la mediación incluyendo el uso de comités. Las reglas del FMCS para proteger la confidencia e inmunidad del Mediador por proporcionar testimonio, en cualquier caso de arbitraje posterior, procedimiento judicial, o tribunal administrativo aplicaran a la mediación de quejas del FMCS. El FMCS y el Mediador serán considerados eximidos de cualquier reclamo por daños surgiendo del proceso de mediación. El Mediador no tendrá ninguna autoridad para forzar una solución a la queja, o de recomendar que se cambie, enmiende o modifique cualquier estipulación del presente Acuerdo; o de realmente cambiar, enmendar o modificar cualquier estipulación del presente Acuerdo.

Sección 4. La Evidencia, Declaraciones, y los Documentos. El propósito de la Mediación de Quejas es para ayudar con la solución de la Queja. Los procedimientos antes del Mediador serán informales y las reglas de evidencia no aplicarán. No se hará un récord, grabaciones estenográficas o de cinta de las reuniones y ninguna persona en la Mediación de Quejas será puesta bajo juramento. Las notas del Mediador serán confidenciales y su contenido no será revelado. Cualquier documento presentado al Mediador será devuelto a la parte correspondiente al concluir la audiencia. La Mediación de Quejas y cualquier declaración o acción del Mediador o de las partes o del Agravado con relación a la Mediación de Quejas no podrán ser referentes o

usadas contra cualquier parte en el arbitraje y no constituirán una admisión para cualquier otro propósito.

Sección 5. La Opinión Consultiva/Recomendaciones. Si no se llega a algún acuerdo y si es solicitado, el Mediador proporcionará a una o ambas partes, ya sea en conjunto o por separado, como se acuerde mutuamente, una opinión consultiva o recomendación por escrito para un acuerdo. Cualquier recomendación por escrito u opinión será proporcionada dentro de cinco días de la sesión de mediación.

Sección 6. La Finalización de la Mediación. La Mediación de Quejas finalizará tras recibir por escrito del Mediador, en el quinto (5°) día después de la sesión de mediación, o lo acordado mutuamente por las Partes, cualquiera que sea primero.

APÉNDICE “D” -- LOS DÍAS FERIADOS

Los siguientes días feriados serán observados en esta localidad:

Día de Año Nuevo

El Natalicio de Martin Luther King, Jr. o el Día de Los Presidentes

Día de Los Caídos

Día de La Independencia (4 de julio)

Día del Trabajo

Día de Dar Gracias

Día de Navidad

Días feriado adicionales serán programados a la discreción del empleado con la aprobación de la administración.

APÉNDICE “E” -- LOS GASTOS DE IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN

Las partes acuerdan que el Sindicato imprimirá y distribuirá las copias del presente Acuerdo a los empleados cubiertos por el mismo. El Empleador acuerda de reembolsar al Sindicato por el gasto de impresión a razón de mitad ($\frac{1}{2}$) del costo hasta cien (100) copias del presente Acuerdo. El gasto al Empleador por copia del presente Acuerdo no rebasará un dólar (\$1.00).

LA CARTA DE ACOMPAÑAMIENTO DEL ACUERDO

Los Servicios Oeste SDH LLC, una subsidiaria de Sodexo Inc. en el Hospital Keck de la USC - Servicios de Alimentos (el “Empleador”) y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud (el “Sindicato”) son partes al convenio colectivo que tiene vigencia del 29 de junio del 2015 al 30 de junio del 2018.

Como resultado de las negociaciones entre el Empleador y el Sindicato que resultaron en el ya mencionado convenio colectivo, las partes acuerdan reconocer que:

Será la intención del Empleador de usar una agencia de trabajo temporal como un instrumento de reclutamiento. Es también la intención del Empleador de transferir a los empleados de una agencia de trabajo temporal a la plantilla de Sodexo en cuanto sea práctico que el empleado demuestre rendimiento satisfactorio. Las intenciones ya mencionadas son consistentes con el Artículo 8, Sección 2, el cual continua en vigor.

Las partes acuerdan que lo siguiente aplicará a los empleados contratados por el Empleador que hayan sido reclutados por una agencia de trabajo temporal:

- La fecha de señoría de tales empleados será la fecha de contratación con Sodexo.
- La conclusión del período de prueba de tal empleado será calculada desde la fecha en que el empleado fue colocado en la operación por la agencia de trabajo temporal.
- Cada empleado temporal individual será limitado a seiscientos cincuenta (650) horas antes de convertirse en empleado permanente de Sodexo al menos que, de lo contrario, sea acordado mutuamente por las partes.

LOS SIETE PUNTOS DE LA CAUSA JUSTA PARA LA DISCIPLINA

Si la respuesta a estas siete preguntas es si, la Administración tuvo causa justa para la disciplina:

1. **La Advertencia** – ¿Le dió la Administración aviso al trabajador de la posibilidad de consecuencias disciplinarias por la conducta del trabajador?
2. **La Regla Razonable** – ¿Fué razonablemente explicada la regla u orden de la Administración sobre la orden, eficiencia y operación segura de los negocios de la organización y del rendimiento que la Administración razonablemente espera del trabajador?
3. **El Descubrimiento** – ¿Hizo la Administración el esfuerzo de descubrir si el trabajador violó o desobedeció una regla u orden antes de disciplinarlo?
4. **La Investigación Justa** – ¿Fué la investigación de la Administración hecha justamente y objetivamente?
5. **La Evidencia de Culpa** – ¿En la investigación, tuvo la administración evidencia sustancial que el trabajador fué culpable como se le acuso?
6. **La Aplicación Nivelada** – ¿La Administración ha aplicado sus reglas, órdenes y castigos por igual y sin discriminación para todos los trabajadores?
7. **El Castigo Justo** – ¿Fué el grado de disciplina por la Administración razonablemente relacionada con la seriedad de la ofensa y el historial del servicio del trabajador con el empleador?