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

entre

SERVICIOS DE SALUD SODEXO
EN EL
CENTRO MÉDICO REGIONAL LAKEWOOD - EVS

30 de Diciembre 2014 – 30 de Diciembre 2017

TABLA DE CONTENIDOS

PREÁMBULO 1
ARTÍCULO 1–RECONOCIMIENTO 1
ARTÍCULO 2–DEFINICIONES 1
ARTÍCULO 3–RESPETO Y DIGNIDAD 1
ARTÍCULO 4–LA NO DISCRIMINACIÓN 2
ARTÍCULO 5–DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN 3
ARTÍCULO 6–MEMBRESÍA SINDICAL 3
ARTÍCULO 7–LA DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES 4
ARTÍCULO 8–TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN 5
ARTÍCULO 9–COMITÉ OBRERO-PATRONAL 5
ARTÍCULO 10–SEGURIDAD 5
ARTÍCULO 11–INSPECCIÓN 6
ARTÍCULO 12–DELEGADOS SINDICALES 7
ARTÍCULO 13–SEÑORÍA 8
ARTÍCULO 14–PERÍODO DE PRUEBA 8
ARTÍCULO 15–ANUNCIO DE EMPLEO 9
ARTÍCULO 16–DESCANSO Y NUEVO AVISO 10
ARTÍCULO 17–PERMISOS DE AUSENCIA 10
ARTÍCULO 18–DERECHOS MIGRATORIOS 11
ARTÍCULO 19–DISCIPLINA Y DESPIDO/CAUSA JUSTA 13
ARTÍCULO 20–PROCEDIMIENTO DE QUEJAS 14
ARTÍCULO 21–HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRA 16
ARTÍCULO 22–SALARIOS 17
ARTÍCULO 23–REPORTANDO PAGA 18
ARTÍCULO 24–LLAMADAS EN EMERGENCIA 18
ARTÍCULO 25–DÍAS FERIADOS 19
ARTÍCULO 26–VACACIONES 19
ARTÍCULO 27–PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD 20
ARTÍCULO 28–401 (k) 20
ARTÍCULO 29 – SEGURO 20
ARTÍCULO 30 – POLITICA SOBRE EL ABUSO DE DROGAS Y ALCOHOL 22

ARTÍCULO 32–SUBSIDIO DE VIAJE 23
ARTÍCULO 33–PERMISO DE AUSENCIA POR LUTO 23
ARTÍCULO 34–DEBER DE JURADO 24
ARTÍCULO 35–TABLONES DE ANUNCIO 24
ARTÍCULO 36–UNIFORMES 24
ARTÍCULO 37–NO A LA HUELGA/NO AL CIERRE PATRONAL 25
ARTÍCULO 38–LOS SUCESORES 25
ARTÍCULO 39–CLÁUSULA RESTRICTIVA 25
ARTÍCULO 40–ACUERDO CABAL 25
ARTÍCULO 39–EL PLAZO DEL ACUERDO 26
APÉNDICE A -- SALARIOS 27
APÉNDICE B -- FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN CHECK OFF/ FONDOS COPE 28
APÉNDICE C -- MEDIACIÓN DE QUEJAS 29
APPENDIX D -- DÍAS FERIADOS 30
APÉNDICE E -- GASTOS DE IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN 29
APÉNDICE F 30
CARTA DE ACOMPAÑAMIENTO DEL ACUERDO #1 34
CARTA DE ACOMPAÑAMIENTO DEL ACUERDO #2 35

PREÁMBULO

Sección 1. El presente ACUERDO hecho y firmado, por y entre Servicios de Salud Sodexo en el Centro Médico Regional Lakewood---Servicios Ambientales (EVS), 3700 East South Street, Lakewood, California (el "Empleador" o "Compañía") y el Sindicato Nacional de 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 salarios, 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 la intención y el 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–RECONOCIMIENTO

El Empleador reconoce al Sindicato como único y exclusivo representante con respecto a las negociaciones sobre los salarios, las horas de trabajo y otras condiciones de empleo de todos los empleados de tiempo completo y medio tiempo regular en las clasificaciones identificadas en el Apéndice A con Servicios de Salud Sodexo en el Centro Médico Regional Lakewood-EVS, 3700 East South Street, Lakewood, California. Excluidas de la unidad de negociaciones serán los empleados en las clasificaciones no identificadas en el Apéndice A: gerentes, empleados de confianza y de oficina, empleados profesionales, informales/de turno, temporales, los supervisores, y guardias como se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 2–DEFINICIONES

Sección 1. Empleado de Tiempo Completo:Un "empleado de tiempo completo" es aquel que regularmente trabaja 30 horas o más por semana.

Sección 2. Empleado de Medio Tiempo:Un "empleado de medio tiempo" es aquel que regularmente trabaja menos de 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 regularmente.

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 a días feriados fijados bajo el presente Acuerdo y días en que la unidad está cerrada.

ARTÍCULO 3–RESPETO Y 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 empleados, administradores 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/a o cualquier otra característica personal que es protegida por la ley. El Empleador y el Sindicato también acuerdan que nadie tomará represalias contra cualquier empleado del Empleador quien se queje de discriminación o acoso o que 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 descrita previamente contra cualquier empleado o cualquier persona con la cual el empleado tiene contactó 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 de los sufijos “hombre” o “mujer” no serán interpretados como refiriéndose a miembros de un sólo sexo, pero aplicará a miembros de cualquier sexo.

Sección 3. 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 la propuesta de comodidades. 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. Diversidad Étnica y 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 y donde tal 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 considerará 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 está disponible, un intérprete de la unidad de negociación elegido por el empleado para facilitar la comunicación, siempre y cuando el intérprete esté presente en el establecimiento en el momento en que se le solicite.

d) Si la lengua materna de más de 25 empleados en la Unidad es un sólo 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–DERECHOS DE 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 acabo; 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 descontinuar o trasladar cualquier porción o todas las funciones ahora o en el futuro que se llevan acabo 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–MEMBRESÍA SINDICAL

Sección 1. La membrecía oficial en el Sindicato será condicionada al empleo con el Empleador para todos los empleados de la unidad de negociación que tengan tal membrecía en la fecha en que se llevó acabo 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 30 siguiendo la fecha efectiva o cuando se llevó acabo el presente Acuerdo, o durante o después del día 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 membrecía oficial en el Sindicato para fines del presente Artículo significa tal membrecía en el Sindicato mediante la membrecía en el Sindicato Nacional de 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 será leída o proporcionada a los empleados durante la capacitación de nuevos empleados y anunciada en el lugar de trabajo: "Todos los empleados de Sodexo en el Centro Médico Regional Lakewood—EVS son cubiertos bajo un convenio colectivo entre Sodexo y el Sindicato Nacional de 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. Más 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 membrecía 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 cada mes. Todos los nuevos empleados tendrán el derecho de recibir una capacitación pagada de 15 minutos proporcionada por el Delegado Sindical.

ARTÍCULO 7–LA DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES

Sección 1. El Empleador acuerda de deducir semanalmente, si así lo permite el sistema de paga del Empleador, de los salarios 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 Secretario-Tesorero del 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 membrecía y de cualquier atraso; junto con una lista de los empleados a quienes se les han hecho las deducciones y su número 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 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 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 por 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–TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

Sección 1. Los supervisores no realizaran 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, cuando tal necesidad es por razones legitimas 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 tales empleados 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 extra.

ARTÍCULO 9–COMITÉ OBRERO-PATRONAL

Sección 1. El Empleador y el Sindicato acuerdan que habrá un Comité Obrero-Patronal que consista de no más de dos individuos por cada parte, dependiendo del tamaño de la unidad. Los miembros del Comité serán designados, por escrito, por una parte a la otra. Las reuniones se llevarán acabo 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 acabo dentro de 15 días después de ser solicitadas, pero no más de una vez al mes durante el año. 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–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 dos miembros de la unidad de negociación seleccionados por el Sindicato y hasta tres miembros de la administración seleccionados por el Empleador, sin embargo el tamaño real será determinado mutuamente considerando el 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 durante el año. El Empleador de buena fe considerará todas las recomendaciones del Comité. 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 medidas de seguridad adicionales como se establece a continuación:

a) Equipo Proyectivo. Para los empleados que tengan la posibilidad de ser expuestos en su trabajo a tales cosas como el contacto de la piel con sangre u otros materiales contagiosos, el Empleador proveerá el equipo de protección personal apropiado. Esto incluirá (pero no se limita a) guantes, batas, abrigos, protectores para la cara o máscaras y protección para los ojos. El Empleador reparará o reemplazará el equipo de protección personal cuando sea necesario, sin costo al empleado, para mantener su eficacia.

b) Vacunas. El Empleador ofrecerá la serie de la vacuna contra el Hepatitis B a todos los empleados que tengan la posibilidad de ser expuestos en su trabajo a sangre dentro de diez días de la tarea inicial o temporal, al menos que el empleado haya recibido la serie completa de la vacuna contra el Hepatitis B anteriormente, que las pruebas de anticuerpos hayan revelado que el empleado es inmune, o que la vacuna sea contraindicada por razones medicas.

ARTÍCULO 11–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 (oficinas de Sodexo) del Empleador a fines de consultar con el Empleador y el Delegado Sindical y monitorear la administración del presente Acuerdo. La administración puede negar el acceso a las instalaciones por razones legítimas. Sin embargo, el acceso no se negará injustamente.

Sección 2. Un representante autorizado del Sindicato notificará al Director General o a su designado con antelación de su deseo de inspeccionar antes de su llegada a las instalaciones del Empleador o del cliente. Después de recibir el aviso de inspección, el Director General o su designado autorizado informará al representante acreditado del Sindicato lo antes posible si hay alguna razón relacionada con los negocios por la cual se limita la inspección Sindical con los empleados o a las instalaciones. 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.

Sección 3. La administración de Sodexo respetará el derecho del(os) miembro(s) del Sindicato a reunirse en privado con su(s) Representante(s) Sindical y proporcionará una sala de reuniones u otro espacio similar, dependiendo de la disponibilidad, al ser solicitado.

ARTÍCULO 12–DELEGADOS SINDICALES

Sección 1. Habrá tres(3) Delegados Sindicales y dos (2) suplentes.

Sección 2. El Sindicato designará a uno de los delegados como un mayordomo "principal".

Sección 3. El Sindicato informará al Empleador por escrito de los nombres de los Delegados Sindicales. Un Delegado Sindical participará en cada procedimiento de quejas, al menos que el Delegado sea el agraviado, en tal caso él o ella también tendrá el derecho a ser representado. 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 cuándo tal investigación se podrá llevar acabo sin afectar negativamente con 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 la dirección del Director de la Unidad.

Sección 6. El Mayordomo 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 Mayordomos.

Sección 8. A solicitud del Sindicato y sujeto a los requerimientos del negocio del Empleador, miembros del Sindicato sirviendo como mayordomos o sus suplentes bajo este contrato serán proporcionados con permisos especiales de ausencia de capacitación para asistir a capacitaciones de grupo proveídos 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 del número de mayordomos previsto en este contrato, y el período de tiempo para tal permiso de ausencia no rebasará dos días en un mes o cuatro 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 días.

Sección 9. Los Delegados Sindicales deberán ser librados de sus tareas por no más de dos horas por mes sin perder su paga para hablar o reunirse con un Representante Sindical por razones de capacitación y administración de contratos.

ARTÍCULO 13–SEÑORÍA

Sección 1. La "Señoría del Empleador" será definida como el tiempo de servicio continuo de un empleado con el Empleador o su antecesor, HHS, es la operación cubierta por el presente Acuerdo. La señoría del Empleador será usada para determinar la elegibilidad para las vacaciones, el descanso, nuevo aviso, la programación de vacaciones, preferencia de jornadas, horas extra 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 Extra (Artículo 21), y Vacaciones (Artículo 26).

En el caso de que dos 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 actualiza de la lista de señoría al comienzo de cada año de contrato que incluirá el nombre y la dirección 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 anunciará y le mandará al Sindicato 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 días consecutivos sin avisarle al Empleador.

d) Incumplimiento de regresar a trabajar dentro de 10 días después que el Empleador le pida por escrito que regrese a trabajar, e incumplimiento de avisarle al Empleador de sus intenciones de regresar a trabajar dentro de cinco 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 a la última dirección que el empleado proporcionó a la administración.

e) No recibir un nuevo aviso después de un año de la fecha en que fue descansado.

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–PERÍODO DE PRUEBA

Los Empleados recién contratados serán considerados como en período de prueba durante los primeros 30 días. El Empleador puede extender el periodo de prueba por 30 días adicionales. Un aviso de la extensión del periodo de prueba será enviado al Sindicato dentro de cinco 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–ANUNCIO DE EMPLEO

Sección 1. Cualquier posición nueva o vacante como se determine por la administración será publicada en los tablones de anuncios de los cuales leen los empleados, por lo menos durante cinco días de trabajo consecutivos. Las personas deberán aplicar para las ofertas de empleo escribiendo su nombre en el anuncio de empleo. Todos los empleados que estén descansados cuando un puesto se abra serán notificados por correo a la última dirección que esté 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 días de la notificación por correo enviada a la casa del empleado. El Empleador hará todo esfuerzo para llevar acabo entrevistas dentro de 10 días 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 salario; y la descripción del trabajo para la posición anunciada. Copias de todos los anuncios se le darán al Mayordomo Principal que se encuentre en el sitio o enviadas por fax a la oficina del Sindicato dentro de 10 días después de que se haya otorgado la posición.

Sección 3. Toda vacante será, como determine la administración, llenada otorgando la posición al empleado calificado con mayor señoría quien haya aplicado para esa posición y que no haya sido otorgado otra posición en los últimos seis meses. Los empleados serán transferidos o promocionados de acuerdo con su señoría, siempre y cuando tengan la habilidad y experiencia necesaria y puedan cumplir con los requisitos del trabajo. Para propósitos de la presente Sección, la "señoría" significara la Señoría 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 semanas, si es posible. Vacantes que resulten del anuncio inicial, serán llenadas como se establece en el presente Artículo, hasta un máximo de tres anuncios.

Ningún contenido en el presente Artículo le impedirá al Empleador que llene temporalmente una vacante abierta por hasta 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 meses, siempre y cuando sean calificados como se índica 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 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 señoría. 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 del trabajo.

ARTÍCULO 16–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 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. El(os) empleado(s) afectado(s) podrá(n) ejercer una de las siguientes opciones:

a) El empleado podrá desplazar a un empleado con menos señoría en la misma clasificación o más 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 la misma 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) El(los) empleado(s) afectado(s) podrá(n) 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) El(los) empleado(s) que ha(n) sido descansado(s) o desplazado(s) tendrá(n) 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 fue 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 a la última dirección proporcionada por el empleado. Los empleados notificarán al Empleador dentro de cinco 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 días después de indicar su voluntad de ser reintegrados, a menos que haya circunstancias atenuantes determinadas por acuerdo mutuo con el Empleador y/o el Sindicato.

ARTÍCULO 17–PERMISOS DE AUSENCIA

Sección 1. Un empleado con por lo menos un año de servicio puede aplicar para un permiso de ausencia personal por hasta 70 días al solicitarlo por escrito al Empleador. El empleado tendrá que presentar una petición por escrito con por lo menos 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 30 días 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 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 permiso de ausencia, sujeto a las necesidades legitimas del negocio del Empleador. Para tal petición, el empleado avisará con un mínimo de 14 días de antelación. Tal permiso no rebasará los 90 días por año. No más de dos 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 señoría y la acumulación de los beneficios basados en la señoría del empleado en ausencia. Si un empleado desea regresar de su permiso de ausencia temprano, deberá avisar al Empleador por lo menos con 14 días de antelación antes de ser reintegrado.

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 70 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 señoría como se establece en el Artículo Descanso y Nuevo Aviso (Artículo16). Las vacantes creadas en consecuencia de tales permisos de ausencia no serán sujetas de 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 vacantes creadas por los permisos de ausencia personales de más de 70 días. Los empleados regresando de permisos de ausencia personales de más de 70 días tendrán el derecho de llenar una 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–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 de Estados Unidos** 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 60 días 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 a 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 48 horas del aviso del Empleador al Sindicato, el Empleador acuerda de reunirse con el Sindicato para discutir la naturaleza del problema y ver si se puede encontrar una solución.

c) Una carta "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 60 días para corregir el problema. Si el problema no se corrige dentro de 60 días, el Empleador deberá avisar al Sindicato y al empleado que el problema sigue pendiente. Si el problema no se ha resuelto dentro de 30 días 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 esté 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 30 días, 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 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 valida de Registro o Detención del ICE, el Empleador fijara, a la mayor medida legalmente posible, un interrogatorio de los empleados para llevarse acabo 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–DISCIPLINA Y 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 acción disciplinaria inmediatamente al saber de las circunstancias en las que la disciplina se basa. Por lo general, el Empleador se esforzará por tomar cualquier acción disciplinaria dentro de siete días después de saber de las circunstancias en las que la disciplina está basada, al menos que exista una razón justificable relacionada con los negocios para una extensión razonable a este período. El Empleador dará sus razones por tal disciplina y/o despido al empleado y al Representante de Quejas Sindical o su designado dentro de siete días de tal acción 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) Primera advertencia por escrito.
b) Segunda advertencia por escrito.
c) Una advertencia final y suspensión disciplinaria sin paga de no más de cinco 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 de 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 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 meses.

Sección 5. Se le permitirá al empleado tener un Delegado Sindical o Representante Sindical con él 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 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 le 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–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:

Paso 1: Las partes comparten el objetivo común de intentar resolver informalmente el mayor número 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 dentro de 22 días laborales 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 proporcionará una respuesta documentada dentro de cinco días después de recibir la queja.

Paso 2: Si la queja no se resuelve satisfactoriamente en el Paso 1, será reportada por escrito al Gerente del Distrito (o a la posición equivalente dependiendo de los títulos en uso en cada unidad) o su designado por el Representante Sindical o el designado de éste dentro de siete días después de recibir la respuesta en el Paso 1. 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 llevara a cabo dentro de cinco días de ser solicitada y no incluirá a más de dos empleados pagados. Dentro de cinco días 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.

Paso 3: Si la queja no se resuelve de manera satisfactoria para el Sindicato en el Paso 2, el Representante Sindical u otro designado, dentro de diez días después de recibir la respuesta del Gerente del Distrito o su designado, presentará la queja por escrito al Director de Recursos Humanos 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 acabo dentro de diez días de ser solicitada. Dentro de diez días 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 Paso 3 hayan finalizado, las partes, por acuerdo mutuo, podrán referir el asunto a una mediación no vinculante. Tales referencias tendrán lugar dentro de cinco días después que el Sindicato reciba la respuesta por

escrito del Director de Recursos Humanos. El procedimiento de Mediación de Quejas se establece en el Apéndice C.

Arbitraje: Si la queja no puede ser ajustada satisfactoriamente en el Paso 3, 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 30 días después de recibir la respuesta por escrito en el Paso 2. 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 Paso 3, 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 a cabo 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.

Sección 8. Tabla de Resumen del Procedimiento de Quejas

Pasos	Las Partes Involucradas	Los Límites de Tiempo
1	El Sindicato: El Agraviado, Delegado Sindical El Empleador: Director General	22 Días Laborales: Queja por Escrito 10 Días Laborales: Respuesta
2	El Sindicato: Representante Sindical o designado El Empleador: Gerente del Distrito	7 Días Laborales: Queja por Escrito del Paso 2 5 Días Laborales: Reunión entre las partes 5 Días Laborales: Respuesta por Escrito del Gerente del Distrito
3	El Sindicato: Representante Sindical El Empleador: Director de Recursos Humanos	10 Días: Apelación por escrito al Gerente del Distrito 10 Días: Reunión entre las partes 10 Días: Respuesta por Escrito del Director de Recursos Humanos 5 Días Laborales: Decisión Mutua para pedir mediación o 30 Días: Para pedir Arbitraje
3 (opcional)	Mediación de Queja	Horario del Mediador: Mediación 5 Días Laborales: Respuesta del Mediador 10 Días: Solicitud para el Arbitraje
4	Arbitraje	Ver el #2 y/o #3 arriba.

ARTÍCULO 21–HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRA

Sección 1. La "semana de trabajo" consistirá de un periodo de paga de siete días comenzando el viernes a las 12:00 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 tiempo del Empleador. El Empleador contactará al Sindicato con por lo menos dos semanas de antelación por cualquier cambio en el período de paga.

Sección 2. Todo el trabajo hecho después de las ocho horas por día o 40 horas por semana será considerado horas extra y será pagado a razón de tiempo y medio 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 12 horas en un 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 usarán los procedimientos de voluntario, definidos abajo:

a) El empleado calificado con másseñoría quien haya firmado su nombre en una lista voluntaria para una semana en particular o un fin de semana se le dará la primera asignación del tiempo extra. De ahí en adelante las asignaciones para esa semana o fin de semana será por rotación entre los empleados calificados de la unidad de negociaciones los cuales se han voluntariado por orden de señoría.

b) En caso de que el proceso en la Sección 3ª (arriba) no produce un voluntario, el empleado calificado con menos señoría se le pedirá hacer el trabajo. Si el empleado con menos señoría se rehúsa hacer la tarea de horas extra, entonces el Empleador tiene la libertad de llenar la posición de cualquier fuente disponible. El empleado con menos señoría que se rehusé a trabajar las horas extra podrá ser sujeto a la disciplina. Se les avisará a los empleados con la mayor antelación posible si se requieren horas extra.

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 descanso de 15 minutos por cada cuatro horas de trabajo. Los descansos serán programados por el gerente. Los empleados que trabajen cinco horas o más en un día recibirán un descanso para comer sin paga de media 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 semanas de antelación. Si los horarios de trabajo son cambiados, la administración le avisará al empleado con cuarenta y ocho horas con antelación excepto en los casos de necesidades operacionales o emergencias imprevistas e inevitables.

ARTÍCULO 22–SALARIOS

Sección 1. Los empleados recibirán los salarios según lo indicado en el Apéndice A.

Sección 2. Un empleado que trabaje en una clasificación superior por un mínimo de dos horas recibirá la paga de $0.25 por hora arriba del salario actual del empleado o al salario de esa clasificación superior, lo 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 reciba una promoción a una clasificación superior recibirá $0.25 por hora arriba del salario actual del empleado o al salario de esa clasificación superior, lo 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 empleados podrán participar voluntariamente en el sistema de depósito directo del Empleador.

Los salarios serán pagados semanalmente por cheque, depósito directo, o tarjeta electrónica de dinero como sea determinado por el Empleador, 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 días antes de cualquier cambio en las clasificaciones de empleo, las cuales incluirán 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 a cabo 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. El salario por hora (de contrataciones nuevas, de trabajo, de comienzo, o cualquier otro) a ninguna hora será menos de $0.15 arriba del salario mínimo local, estatal, o federal. Si la implementación de esta estipulación resulta en la compactación entre las clasificaciones de trabajo, entonces en cuanto sea solicitada las partes se reunirán para conferir mediante el Comité Obrero-Patronal establecido en este Acuerdo sobre tal compactación. Esta estipulación, bajo ninguna circunstancia operara o será interpretada para crear una abertura salarial o para imponer sobre cualquier parte la tarea de negociar a medio término.

ARTÍCULO 23–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 horas de antelación, llamándoles al último número de teléfono proporcionado por el empleado al Empleador o por anuncio público.

Sección 2. La Sección 1.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 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 24–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 25–DÍAS FERIADOS

Sección 1. Todos los empleados de la unidad de negociación que no estén en periodo 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 el 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.

ARTÍCULO 26–VACACIONES

Sección 1. Todos los empleados de tiempo completo serán elegibles para vacaciones. Un empleado de tiempo completo es definido como aquel trabajando por lo menos 30 horas por semana por siete semanas en el trimestre. Las vacaciones serán determinadas en base al tiempo de servicio en la siguiente forma:

- Los empleados con uno a cinco años de servicio tendrán el derecho a 10 días de vacaciones con paga.
- Los empleados con seis a 15 años de servicio tendrán el derecho a 15 días de vacaciones con paga.
- Los empleados con 16 años o más de servicio tendrán el derecho a 20 días de vacaciones con paga.

Sección 2. Los empleados recibirán sus días de vacaciones completos cada año en su fecha de aniversario.

Sección 3. Las vacaciones obtenidas podrán ser transferidas de un año a otro por un máximo de 30 días.

Sección 4. La paga por las vacaciones será pagada a razón del salario regular del empleado individual multiplicado por sus horas regularmente programadas.

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

Sección 6. En o poco después de la fecha de aniversario de un empleado, el Empleador proporcionará al empleado un reporte indicando el número de días de vacaciones disponibles para el próximo año.

Sección 7. Si las vacaciones disponibles de un empleado no son reportadas en el talón de cheque, el Empleador proporcionará trimestralmente un reporte indicando las vacaciones disponibles de cada empleado.

ARTÍCULO 27–PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1. Todos los empleados de tiempo completo serán elegibles para un permiso de ausencia por enfermedad. Un empleado de tiempo completo es definido como aquel trabajando por lo menos 30 horas por semana por siete semanas en un trimestre. El permiso de ausencia por enfermedad deberá ser determinado con base al tiempo de servicio en la siguiente forma:

- Los empleados con 6 meses a un año de servicio tendrán el derecho a dos días de enfermedad con paga.
- Los empleados con uno a 10 años de servicio tendrán el derecho a tres días de enfermedad con paga.
- Los empleados con 11 años o más de servicio tendrán el derecho a cinco días de enfermedad con paga.

Los empleados recibirán sus días de enfermedad completos cada año en su fecha de aniversario. Al llevarse a cabo este Acuerdo, los días de enfermedad de un empleado serán convertidos de horas a días y los empleados recibirán un número de días prorrateados del día de vigencia del Acuerdo hasta su próxima fecha de aniversario.

Sección 2. Los días de enfermedad serán pagados al salario regular del empleado multiplicado por el número de sus horas regularmente programadas al tiempo de la ausencia.

Sección 3. Los días de enfermedad podrán ser transferidos de un año a otro por un máximo de 40 días.

Sección 4. Una nota del médico podrá ser solicitada por el Empleador al regresar de un empleado al trabajo tras tres 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.

Sección 5. En o poco después de la fecha de aniversario de un empleado, el Empleador proporcionará al empleado un reporte indicando el número de días de enfermedad disponibles para el próximo año.

Sección 6. Si la paga por enfermedad disponible de un empleado no es reportada en el talón de cheque, el Empleador proporcionará trimestralmente un reporte indicando la paga por enfermedad disponible de cada empleado.

ARTÍCULO 28–401 (k)

La Compañía proporcionará un Plan 401(k) e igualará las aportaciones del empleado de $0.50 por cada $1.00 hasta un 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 29 – SEGURO

Los siguientes términos regularan la prestación de los beneficios del seguro médico, dental, de visión, de vida y de discapacidad para cada año del plan comenzando el 1ro de enero de cada año.

Sección 1. Planes de Beneficios Estándar.El Empleador hará disponible a los empleados por hora elegibles en la unidad de negociaciones los Planes de Beneficios Estándar que se hacen disponibles por general a los empleados por hora en el estado y la división donde está localizada la unidad (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. Elegibilidad para Participar.La elegibilidad de cada empleado para participar en los Planes de Beneficios Estándar cada año del plan de seguro se determinara sobre la base de las horas trabajadas o pagadas del empleado (como tales horas son definidas por el Empleador con respecto a la elegibilidad de los empleados en general para participar en los Planes de Beneficios Estándar) en los doce meses terminando el último día del primer periodo de paga en el octubre que precede el comienzo de tal año del plan de seguro, u otra fecha en octubre de cada año como elija el Empleador (por ejemplo, la elegibilidad de los empleados para participar en los Planes de Beneficios Estándar en 2015 será determinado sobre la base de las horas trabajadas o pagadas en el periodo de doce meses comenzando el 4 de octubre de 2013 y terminando el 2 de octubre de 2014).

Nada en este Artículo será interpretado como alterando las definiciones de los empleados de tiempo completo o medio tiempo establecidas en el Artículo 2 de este Acuerdo, se entiende, sin embargo, que tales definiciones no aplican para determinar la elegibilidad para participar en los Planes de Beneficios Estándar que será determinada solamente en acuerdo con los términos y las condiciones aplicables a tales planes.

Sección 3. Plan de Salud. Mientras que el Empleador ofrezca los Planes de Beneficios Estándar de acuerdo con este Acuerdo, el Empleador compartirá con cada empleado elegible quien elija participar en el Plan de Salud, el costo de las primas por el plan en que el empleado elija participar. Las tasas que el Empleador y el Empleado pagaran serán basadas en el **Modelo del SWU.**

El Empleador deducirá la parte de las primas del empleado de cada cheque de pago antes de los impuestos.

Sección 4. Planes Dentales y de Visión. El Empleador pagara su parte del costo semanal de las primas del seguro dental y de visión de acuerdo con los Planes de Beneficios Estándar. El Empleador deducirá la parte de las primas del empleado de cada cheque de pago antes de los impuestos.

Sección 5. Seguro de Vida. El Empleador proporcionara el seguro Básico de Vida Gratis de acuerdo con los Planes de Beneficios Estándar. Si se provee en los Planes de Beneficios Estándar, los empleados podrán elegir comprar, de su propio bolsillo, cobertura adicional de seguro de vida. El plazo de cobertura y el costo al empleado de tal cobertura serán los que se establezcan en los Planes de Beneficios Estándar.

Sección 6. Seguro de Discapacidad. El Empleador proporcionara seguro de discapacidad de Corto-Plazo y Largo-Plazo de acuerdo con los Planes de Beneficios Estándar.

Sección 7. Cambios en la 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. La parte proporcional de las primas del seguro médico del Empleador para los años de los planes de seguro posteriores será establecida según la Sección 3 arriba.

Sección 8. La exención.Acordando de participar en los Planes de Beneficios Estándar del Empleador, el Sindicato acuerda que cualquier disputa, queja, cuestión o controversia sobre la interpretación o aplicación de los Planes de Beneficios Estándar serán determinadas y no serán sujetos a las provisiones de quejas y arbitraje de este Acuerdo. El Sindicato también acuerda que el Empleador, como Patrocinador de Plan de los Planes de Beneficios Estándar, ha reservado el derecho de unilateralmente enmendar, modificar o suspender los Planes de Beneficios Estándar, por completo o en parte, sin negociar con el Sindicato sobre su decisión de suspender los Planes de Beneficios Estándar o de enmendar o modificar los Planes de Beneficios Estándar de manera que tenga un efecto material adverso sobre los empleados. Esta Sección continuara en vigor después del plazo de este Acuerdo hasta que se suspenda expresadamente o sea reemplazada por un acuerdo por escrito entre el Empleador y el Sindicato. En cuanto se venza este Acuerdo, cualquiera de las partes, al ser solicitado, negociara sobre los beneficios de salud y bienestar para los empleados de la unidad de negociaciones, sujeto a las provisiones de esta Sección.

Sección 9. Pagos de las Primas del Empleador/Empleado Durante una Ausencia por el Cierre Temporal de la Unidad (TUC). Durante los meses en que un empleado este ausente por el Cierre Temporal de la Unidad (TUC) (o sea, los meses de verano entre los años académicos, Vacaciones de Invierno y Vacaciones de Primavera) el Empleador continuará pagando su parte del costo de las primas por el empleado siempre y cuando el empleado continúe pagando su parte del costo de las primas. Los empleados en ausencia por el Cierre Temporal de la Unidad serán requeridos hacer arreglos con el Empleador en mayo, antes del final del año académico, sobre como pagaran su parte de las primas durante el periodo de ausencia por el Cierre Temporal de la Unidad en el verano. A los empleados que no paguen su parte de las primas de manera oportuna durante el periodo de ausencia por el Cierre Temporal de la Unidad se les cancelara su cobertura de grupo de seguro.

ARTÍCULO 30 – POLITICA SOBRE EL ABUSO DE DROGAS Y ALCOHOL

Sección 1. El Empleador y el Sindicato reconocen que se deberán de esforzar para proveer operaciones seguras y eficientes para la protección y el beneficio del público en general y los invitados y empleados del Empleador. Como parte de estos esfuerzos para alcanzar esta meta, el Empleador requerirá que el trabajo se realice por los empleados que no están bajo la influencia de las drogas ilegales o el alcohol en el trabajo. Para propósitos de este Acuerdo, el término “drogas” incluirá las drogas y el alcohol, como sea apropiado.

Sección 2. Las partes por la presente, adoptan e incorporan por referencia las Guías de Implementación del Examen de las Drogas/Alcohol adjunto a este Acuerdo como Apéndice E.

ARTÍCULO 31 – PROGRAMA DE TRANSICIÓN DE SERVICIO TEMPORAL

Sección 1. Para facilitar el regreso al trabajo de un empleado quien haya sufrido una herida o enfermedad en el trabajo, la Compañía podrá poner en práctica un programa de Transición de Servicio Temporal para proveer tarea modificada temporal hasta que el empleado alcance Mejoría Médica Máxima, pero en ningún caso será más de noventa (90) días de calendario.

Sección 2. Antes de ofrecer tarea de Transición de Servicio Temporal a un empleado, la Compañía avisara al Sindicato con tres días de antelación, de la posición y las modificaciones propuestas. Si el Sindicato se opone a las tareas con buena razón, la Compañía retrasara la implementación de la tarea propuesta por hasta cinco días adicionales, durante el cual las partes se reunirán (en persona o por teléfono) para revisar e intentar 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 seguir el asunto por medio del procedimiento de quejas y arbitraje.

Sección 3. Ningún empleado será disciplinado por negarse a una tarea de Transición de Servicio Temporal. Sin embargo, el rechazo puede impactar el derecho del empleado a los beneficios de compensación de los trabajadores, dependiendo de las leyes estatales de compensación de los trabajadores que apliquen.

Sección 4. Nada aquí se considerara de requerir que la Compañía ofrezca tarea de Transición de Servicio Temporal a cualquier empleado. Ninguna tarea de Transición de Servicio Temporal será extendida más allá de noventa (90) días. Ninguna tarea de Transición de Servicio Temporal podrá ser permanente sin el consentimiento expresado por escrito de las partes.

Sección 5. Nada aquí será interpretado como añadir a o disminuir las obligaciones de las partes bajo la Ley de los Americanos con Discapacidades y/o las leyes estatales o locales relacionadas con el acomodo de discapacidades.

ARTÍCULO 32–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 33–PERMISO DE AUSENCIA POR LUTO

Sección 1. Este beneficio está 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 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 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 34–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 deber de jurado serán otorgados permiso de ausencia con paga por un periodo que no rebase 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 Empleador proporcionará el permiso de ausencia para el deber de jurado en conformidad con todas las leyes.

ARTÍCULO 35–TABLONES DE ANUNCIO

Sección 1. Las instalaciones 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 36–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.

Sección3. 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. El Empleador proveerá a los empleados con cinco uniformes por año el 1ro de Junio de cada año.

Sección 6. Los empleados serán permitidos usar un botón Sindical de una 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 una parte superior e inferior.

ARTÍCULO 37–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, piqueteaos, 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 38–LOS SUCESORES

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 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 39–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 40–ACUERDO CABAL

Sección 1. 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 siente 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 un resolución mutua sobre tal(es) tema(s), sin embargo, el arbitraje no es una solución en el caso de que las partes no puedan llegar a un acuerdo.

ARTÍCULO 39–EL PLAZO DEL ACUERDO

Sección 1. El presente Acuerdo estará el pleno vigor y efecto comenzando el 4 de noviembre del 2014, y estará vigente hasta e incluyendo el 3 de noviembre del 2017. 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, Servicios de Salud Sodexo en el Centro Médico Regional Lakewood—EVS, 3700 East South Street, Lakewood, California y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud han acordado que el presente Acuerdo sea firmado por sus representantes debidamente autorizados en este día ____ de _____.

SERVICIOS DE SALUD SODEXO
CENTRO MÉDICO REGIONAL LAKEWOOD (EVS)
3700 EAST SOUTH STREET
LAKEWOOD, CALIFORNIA

_____
Howard Pripas
Director, Relaciones Laborales

_____
Fecha

_____
Ronald Kampling
District Manager

_____
Fecha

NATIONAL UNION OF HEALTHCARE WORKERS

_____
Sal Rosselli
Presidente

_____
Fecha

_____
Jocelyn Hernandez Andrade

_____
Fecha

_____
Maria Guitrón

_____
Fecha

_____
Elmer Estrada

_____
Fecha

_____
Antonio Orea

_____
Fecha

APÉNDICE A -- SALARIOS

Sección 1. Los salarios iniciales serán los siguientes:

Clasificación de Empleo	Una vez aprobado	11/06/15	01/1/16	11/4/16
Servicio de Limpieza	$9.43	$10.00	$10.15	$10.40
Técnico de Cuidado de Piso	$10.93	$11.29	$11.65	11.95
Empleado Principal del Servicio de Limpieza	$11.20	$11.56	$11.56	$11.85

Sección 2. Aumentos de los Salarios Generales son de la siguiente manera:

Primer Año - 11/7/14: 2.75%
Segundo Año - 11/16/15: 3.25%
Tercer Año - 11/12/16: 2.50%

Sección 3. Asignación a una posición de “lead” en una base temporal resultara en un aumento de $1.25 al salario regular por cada hora que el empleado funciona en esa posición. Esto no aplica a un individuo que trabaja como “lead “permanentemente.

APÉNDICE B -- FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN CHECK OFF/ FONDOS COPE

NATIONAL UNION OF HEALTHCARE WORKERS

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

MEMBERSHIP APPLICATION

PLEASE PRINT CLEARLY

First Name M.I. Last Name

Social Security Number Birthdate (mm/dd/yy) Gender ☐ Male ☐ Female

Street Address Apt. No.

City Zip

Home Phone Personal Cell Phone

Home Email

Employer/Facility

Work Location/Campus Date of Hire

Department Job Classification

Job Status: ☐Full Time ☐Part Time ☐Per Diem ☐Short Hour ☐Casual/On Call Shift: ☐AM ☐PM ☐Night

Work Phone Ext. Work Cell Phone/Pager

Work Email

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 _____

Orignial: Employer Yellow: NUHW Pink: Employee

#596

APÉNDICE C -- 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 cualquiera de las estipulaciones del presente Acuerdo pueda 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 representantes del Empleador y hasta dos representantes del Sindicato, con un representante de cada parte designado como el vocero principal. Además de los representantes del Empleador y Sindicato, el Agraviado también tendrá el derecho de estar presente. Se supone que por lo menos un representante del Empleador y uno del Sindicato serán de la unidad local de donde surgió la queja. El Empleador, el Sindicato, y el Agraviado no serán representados por asesores de afuera en la Mediación de Quejas, al menos que sea acordado mutuamente por el Empleador y el Sindicato.

Sección2. 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 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 no 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 aplicarán 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. Evidencia, Declaraciones, y 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 Agraviado 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. Opinión Consultiva/Recomendación. Si no se llega a ningún 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. Finalización de la Mediación. La Mediación de Quejas finalizará tras recibir por escrito del Mediador, en el quinto día después de la sesión de mediación, o lo acordado mutuamente por las partes, cualquiera que sea primero.

APPENDIX D -- DÍAS FERIADOS

Día de Año Nuevo
Día de Martin Luther King, Jr. o el Día de Los Presidentes
Día de Los Caídos
Día de La Independencia
Día del Trabajo
Día de Dar Gracias
Día de Navidad
Un día feriado adicional que será programado a la discreción del empleado

APÉNDICE E -- GASTOS DE IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN

Las Partes acuerdan que el Sindicato imprimirá y distribuirá las copias de este Acuerdo a los empleados cubiertos por el mismo. El Empleador acuerda de reembolsar al Sindicato por el gasto de impresión a razón de uno y medio del costo hasta treinta (30) copias de este Acuerdo. El costo al Empleador por copia de este Acuerdo no excederá $1.00.

APÉNDICE F

Sodexo, Inc.

Guías de Implementación del Examen de las Drogas/Alcohol

EXAMEN DE ABUSO DE SUBSTANCIAS DESPUES DEL ACCIDENTE

A. Circunstancias Bajo Las Cuales Se Requerirá Un Examen

Como se permite por ley, Sodexo llevara a cabo un examen de las drogas y/o el alcohol después de un accidente en el trabajo, como se define en la Sección C, abajo, de acuerdo con los procedimientos establecidos en este Artículo.

Estos procedimientos son diseñados no solo para detector el uso de las drogas o el alcohol sino para asegurar la justicia para cada empleado también. Se hará todo esfuerzo para mantener la dignidad de los empleados involucrados.

Los empleados gobernados por los requerimientos específicos a clientes deberán de cumplir con esos requerimientos de cliente más los requerimientos establecidos aquí, si no están en conflicto con los requerimientos de clientes.

B. Substancias Prohibidas

1. Drogas Prohibidas: Al menos que se limite por ley estatal, el examen se llevara a cabo para detectar la presencia de las substancias siguientes o sus metabolitos:

- **ALCOHOL**
- **AMFETAMINAS (incluyendo la metilendioximetanfetamina o MDMA)**
- **COCAINA**
- **MARIJUANA**
- **METABOLITOS OPIÁCEOS**
- **FENCICLIDINA (PCP)**
- **6-monoacetilmorfina (6-MAM; un metabolito específico a la heroína)**
- **Substancias adicionales podrán ser agregadas como dicte la evidencia de uso.**

Los niveles de detección requeridos para determinar resultados positivos serán, donde sea aplicable, bajo las normas científicas aceptadas de acuerdo con las

recomendaciones establecidas por la Administración de Servicios para el Abuso de Substancias y la Salud Mental (SAMHSA; anteriormente conocida como “NIDA”) como son adoptados por el Departamento de Transporte federal (DOT).

2. **Alcohol:** Un examen positive de alcohol es cualquier resultado reportado de **0.04** o más alto**.**

C. Examen después de un accidente

Un accidente de un empleado es definido como un evento no planeado que resulta en una herida o enfermedad en el trabajo que requiere tratamiento médico y costo de afuera.

Para cualquier Empleado quien esté involucrado en un Accidente de Empleado, Sodexo llevara a cabo un examen de las drogas y el alcohol.

Todo Accidente de Empleado deberá ser reportado a un gerente de unidad de Sodexo u otra persona o gerente designado dentro de una hora del evento – al menos que haya circunstancias que haga impracticable o imposible reportarlo dentro de 1 hora – pero no más de tres horas del evento.

El examen de las drogas y el alcohol después de un accidente se deberá llevar a cabo como sea práctico pero no más de 32 horas después de que haya ocurrido un evento que cumple con los criterios mencionados arriba. Los empleados se deberán de reportar para el examen dentro de 32 horas. Si un empleado no lo hace, se considerara como negándose al examen, ausente de una explicación razonable.

D. La Colección de Muestras/ Análisis de Laboratorio

1. **La Colección de Muestras:** Toda colección de muestras para las drogas y alcohol se llevara a cabo de acuerdo con los métodos científicos generalmente aceptados. Sodexo usara los procedimientos de cadena de custodia.

2. **Análisis de Espécimen:** Los métodos de examen permitidos por la ley estatal serán utilizados. Para propósitos de verificación de cualquier examen determinado “no-negativo”, Sodexo conservará solo un laboratorio certificado por la Administración de Servicios para el Abuso de Substancias y la Salud Mental (SAMHSA). El laboratorio será requerido mantener el cumplimiento estricto con los procedimientos federales aprobados de cadena de custodia, control de calidad, el mantenimiento y metodologías analíticas científicas.

3. **Análisis de Muestra Dividida:** El Empleado podrá solicitar que un examen de verificación de una muestra se lleve a cabo. Esa solicitud deberá ser por escrito dentro de tres días después de ser notificado de un resultado de examen positivo. El análisis de una muestra dividida será obtenida de un laboratorio certificado separado, no relacionado elegido por el Empleado y será al costo del Empleado.

Si el análisis de la muestra dividida no verifica la presencia de la substancia prohibida encontrada en la muestra original entonces ambos examines se consideraran como negativos y no habrá acción disciplinaria.

E. Procedimientos de Examen del Alcohol

Todo examen del alcohol se llevara a cabo en cumplimiento estricto con las reglas adoptadas por las guías federales y estatales y de acuerdo con las mejores prácticas de la comunidad científica aplicable.

F. Revisión y Los Derechos de Aviso

El Oficial de Revisión Medico contratado por Sodexo contactara cualquier Empleado con resultados de examen positivo de la presencia de una substancia prohibida. Se le permitirá al Empleado presentar documentación médica para explicar cualquier uso permisible de drogas. Tales discusiones entre el Empleado y el MRO serán confidenciales. Sodexo no será parte de o tendrá acceso a asuntos discutidos entre el Empleado y el MRO, excepto para responder a un reclamo hecho en una queja, arbitraje, demanda o cargo. Hasta que el Empleado contacte al MRO o que un tiempo razonable haya pasado después de que se le haya pedido al Empleado que se contacte con el MRO, Sodexo no será informado de los resultados del examen.

Si existen razones legítimas, apoyadas medicamente para explicar el resultado positivo, el MRO reportara el resultado del examen como negativo a Sodexo. Si no existe una razón legitima, apoyada medicamente para explicar el resultado positivo, el MRO reportara el resultado del examen como positivo. Entonces Sodexo notificara al Empleado del resultado positivo, la(s) substancia(s) detectada(s) y el derecho del Empleado a un análisis de muestra dividida. No habrá ninguna revisión médica de un resultado de examen positivo de alcohol o un resultado de examen positivo de una muestra positiva. No se aceptara ninguna explicación médica para la presencia de alcohol en el sistema de un Empleado.

Si, durante el curso de una entrevista con un Empleado quien haya tenido resultados positivos, el MRO se entera de una condición médica o de medicamento para una condición médica, que puede, al parecer medico razonable del MRO ser un riesgo para la seguridad, el MRO podrá reportar la información a Sodexo.

Si el resultado es reportado a Sodexo como positivo por el MRO, Sodexo notificara al Empleado por escrito de lo siguiente:

1. El resultado del examen;

2. El derecho del Empleado a un análisis de muestra dividida;

3. El derecho del Empleado de elegir el laboratorio para analizar la muestra dividida;

4. El derecho del Empleado para tomarse hasta tres días después de la fecha del aviso por escrito para decidir si quiere un análisis de muestra dividida o no;

5. La responsabilidad del Empleado para pagar por el análisis de muestra dividida.

G. Consecuencias

Cualquier Empleado que se niegue a someterse al proceso de examen o que tenga un resultado positivo de cualquier substancia prohibida será despedido.

Cualquier empleado que se sospeche de delatar innecesariamente el proceso de examen, intentando de adulterar o sustituir una muestra o de negarse a cooperar completamente en el proceso examen se considerara como haberse negado a someterse al examen.

Además, un resultado de examen positivo o negarse a someterse al examen, podrá resultar en la negación o perdida de beneficios de compensación de los trabajadores bajo la ley estatal. (Esta información es proporcionada para propósitos de información solamente, se entiende que ni el Sindicato ni el Empleador controlan la otorgación o negación de los beneficios de compensación de los trabajadores.)

H. Confidencialidad

Al menos que se limite por ley, la información y los records relacionados con el examen, los resultados del examen, dependencias a las drogas o alcohol, restricciones medicas y explicaciones medicas legitimas proporcionadas a la instalación medica, el MRO o el Gerente de Recursos Humanos designado por Sodexo como parte del programa de examen de drogas y alcohol, se mantendrá confidencial y se mantendrá en expedientes médicos separados de los expedientes de personal de los Empleados. Tal información será la propiedad de Sodexo y podrá ser divulgada a Recursos Humanos, el MRO y a los gerentes y supervisores de Sodexo en base de necesidad de conocimiento. Tal información también podrá ser divulgada cuando sea pertinente a una queja, un cargo, reclamo, demanda u otro procedimiento legal iniciado por o en nombre de un empleado o probable empleado.

I. Ayuda al Empleado

Los empleados con problemas personales de abuso de drogas y alcohol deberían solicitar ayuda confidencial por medio de agencias locales de apoyo o, si es aplicable, del programa de seguro medico de Sodexo o el programa Lifeworks de Sodexo, (888) 267-8126. Los empleados que voluntariamente se someten a consejería o tratamiento y que continúan trabajando, deberán cumplir con las normas de conducto y de rendimiento establecidas incluyendo estas Guías. Mientras que solamente solicitar voluntariamente la ayuda con un problema de abuso de drogas o alcohol no resultara en consejería constructiva, tales solicitudes no evitaran la acción disciplinaria por violar la Política de Sodexo sobre el Uso de Drogas y Alcohol y no evitara el despido por resultados de examen positivos.

CARTA DE ACOMPAÑAMIENTO DEL ACUERDO #1

La División de los Servicios de Salud Sodexo en el Centro Médico Regional Lakewood—EVS (el "Empleador") y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud (el "Sindicato") son partes al convenio colectivo que tiene vigencia del 4 de noviembre del 2014 al 3 de noviembre del 2017.

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 continúa 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 calculado 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 650 horas antes de convertirse en empleado permanente de Sodexo al menos que, de lo contrario, sea acordado mutuamente por las partes.

Las partes también acuerdan que Maria Guitron será reconocida como la empleada con más señoría en la unidad de negociación, con la excepción de las estipulaciones del Artículo 12, Sección 4.

EN FE DE LO CUAL, Servicios de Salud Sodexo en el Centro Médico Regional Lakewood—EVS, 3700 East South Street, Lakewood, California y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud han acordado que el presente Memorando de Acuerdo sea firmado por sus representantes debidamente autorizados desde esta fecha el 4 de noviembre del 2017hasta el 3 de noviembre del 2017.

SERVICIOS DE SALUD SODEXO
CENTRO MÉDICO REGIONAL LAKEWOOD (EVS)
3700 EAST SOUTH STREET
LAKEWOOD, CALIFORNIA

NATIONAL UNION OF
HEALTHCARE WORKERS

_____ _____

Howard Pripas, Director
Relaciones Laborales

_____ _____

Fecha **Fecha**

CARTA DE ACOMPAÑAMIENTO DEL ACUERDO #2

La División de los Servicios de Salud Sodexo en el Centro Médico Regional Lakewood—EVS (el "Empleador") y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud (el "Sindicato") son partes al convenio colectivo que tiene vigencia del 4 de noviembre del 2014 al 3 de noviembre del 2017.

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

Marcelino Sánchez tendrá derecho a recibir un bono de cien dólares ($100.00) por solamente una vez.

María Guitron tendrá derecho a recibir un bono de ciento cincuenta ($150.00) por solamente una vez.

Claudia Gómez se le pagaran todos sus beneficios como si hubiera estado en nómina de pagos después de 650 horas. Tendrá señoría después de las 650 horas y todos sus beneficios.

A María Reyes se le otorgara su señoría de 8/8/07.

EN FE DE LO CUAL, Servicios de Salud Sodexo en el Centro Médico Regional Lakewood—EVS, 3700 East South Street, Lakewood, California y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud han acordado que el presente Memorando de Acuerdo sea firmado por sus representantes debidamente autorizados desde esta fecha el 4 de noviembre del 2017 hasta el 3 de noviembre del 2017.

SERVICIOS DE SALUD SODEXO
CENTRO MÉDICO REGIONAL LAKEWOOD (EVS)
3700 EAST SOUTH STREET
LAKEWOOD, CALIFORNIA

NATIONAL UNION OF
HEALTHCARE WORKERS

_____ _____

Howard Pripas, Director
Relaciones Laborales

_____ _____

Fecha **Fecha**