

ACUERDO

POR Y ENTRE

SERVICIOS DE SALUD SODEXO

EN EL

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

Y

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD
(NUHW)**

FECHAS DE VIGENCIA:

DEL: 29 DE JUNIO, 2012

HASTA EL: 30 DE JUNIO, 2015

TABLE OF CONTENTS

PREÁMBULO.....	5
ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO.....	5
ARTÍCULO 2 – DEFINICIONES	5
ARTÍCULO 3 – RESPETO Y DIGNIDAD.....	6
ARTÍCULO 4 – LA NO DISCRIMINACIÓN.....	6
ARTÍCULO 5 – DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN.....	7
ARTÍCULO 6 – MEMBRESÍA SINDICAL	8
ARTÍCULO 7 – LA DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES	8
ARTÍCULO 8 – TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN.....	9
ARTÍCULO 9 – COMITÉ OBRERO-PATRONAL	9
ARTÍCULO 10 – SEGURIDAD	10
ARTÍCULO 11 – INSPECCIÓN	11
ARTÍCULO 12 – DELEGADOS SINDICALES.....	11
ARTÍCULO 13 – SEÑORÍA	12
ARTÍCULO 14 – PERÍODO DE PRUEBA	13
ARTÍCULO 15 – ANUNCIOS DE EMPLEO	13
ARTÍCULO 16 – DESCANSO Y NUEVO AVISO.....	14
ARTÍCULO 17 – PERMISOS DE AUSENCIA.....	15
ARTÍCULO 18 – DERECHOS MIGRATORIOS	16
ARTÍCULO 19 – DISCIPLINA Y DESPIDO/CAUSA JUSTA	17

ARTÍCULO 20 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS	18
ARTÍCULO 21 – HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRA.....	20
ARTÍCULO 22 – SALARIOS	21
ARTÍCULO 23 – REPORTANDO PAGA	22
ARTÍCULO 24 – LLAMADAS EN EMERGENCIA.....	22
ARTÍCULO 25 – DÍAS FERIADOS.....	23
ARTÍCULO 26 – VACACIONES.....	23
ARTÍCULO 27 – PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD	24
ARTÍCULO 28 – 401 (k)	25
ARTÍCULO 29 – SEGUROS.....	25
ARTÍCULO 30 – SUBSIDIO DE VIAJE	26
ARTÍCULO 31 – PERMISO DE AUSENCIA POR LUTO.....	27
ARTÍCULO 32 – DEBER DE JURADO	27
ARTÍCULO 33 – TABLONES DE ANUNCIO.....	27
ARTÍCULO 34 – UNIFORMES	27
ARTÍCULO 35 – NO A LA HUELGA/NO AL CIERRE PATRONAL	28
ARTÍCULO 36 – LOS SUCESORES	28
ARTÍCULO 37 – CLÁUSULA RESTRICTIVA.....	29
ARTÍCULO 38 – ACUERDO CABAL	29
ARTÍCULO 39 – EL PLAZO DEL ACUERDO	30
APÉNDICE “A” (SALARIOS).....	31

APÉNDICE “B” (FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN CHECK OFF/ FONDOS COPE)	32
APÉNDICE “C” (MEDIACIÓN DE QUEJAS)	33
APÉNDICE “D” (DÍAS FERIADOS)	34
APÉNDICE “E” (GASTOS DE IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN).....	35
CARTA DE ACOMPAÑAMIENTO DEL ACUERDO.....	36

PREÁMBULO

Sección 1. El presente ACUERDO hecho y firmado, por y entre Servicios de Salud Sodexo en el Hospital Keck de la USC, 1500 San Pablo Avenue, Los Angeles, CA 90033 (el “Empleador” o la “Compañía), y el Sindicato Nacional de 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

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

ARTÍCULO 2 – DEFINICIONES

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

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

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

Sección 4. Día/Días de Trabajo: Cuando el término “día de trabajo” se usa para definir los limites de tiempo para avisos, reuniones, anuncios y el proceso de Quejas y Arbitraje, significa de lunes a viernes, salvo los días feriados fijados bajo el presente Acuerdo y días en que la operación esta cerrada.

ARTÍCULO 3 – RESPETO Y DIGNIDAD

Sección 1. El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado y representante de supervisión del Empleador serán tratados con dignidad y respeto. El abuso verbal, las amenazas o el acoso, incluyendo acoso sexual, por los empleados, 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 alguna otra característica personal que es protegida por la ley. El Empleador y el Sindicato también acuerdan que nadie tomará represalias contra algún empleado del Empleador quien se queje de discriminación o acoso o quien participe en una investigación relacionada con la discriminación o el acoso.

El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada miembro de la unidad de negociación también está obligado a no discriminar, acosar, o tomar represalias por cualquier característica protegida descritas previamente contra cualquier empleado o cualquier persona con la cual el empleado tiene 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 los sufijos “hombre” o “mujer” no serán interpretados como refiriéndose a miembros de un sólo sexo, pero aplicaran 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 tal comodidad propuesta. Las partes acuerdan que cualquier comodidad hecha por el Empleador con respecto a las tareas de trabajo o cualquier otro término o condición de empleo de ninguna manera será aplicada a otro individuo, clase o grupo de empleados, sino que aplicara 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 sera 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 considerara recomendaciones razonables del comité obrero-patronal para lograrlo.
- c) Si un número considerable de empleados en la unidad tienen una lengua materna distinta del inglés, el Empleador tomará los pasos razonables, donde sea práctico, para colocar avisos en inglés y el idioma predominante aparte del inglés. Si la administración no puede comunicarse eficazmente con el empleado, el Empleador permitirá, de ser solicitado y si esta disponible, un intérprete de la unidad de negociación elegido por el empleado para facilitar la comunicación, siempre y cuando el intérprete este presente en el establecimiento en el momento en que se le solicite.
- d) Si la lengua materna de más de veinticinco (25) empleados en la Unidad es un solo idioma distinto del inglés, el Empleador y el Sindicato pagaran una cantidad igual del gasto para la traducción y copia del presente Acuerdo en inglés y el otro idioma además del inglés. Para propósitos de arbitraje, la versión en inglés prevalecerá en cualquier conflicto que surja sobre el significado de la traducción. El Empleador no compartirá el gasto para la traducción y copia a más de un idioma además del inglés.

ARTÍCULO 5 – 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 a cabo; a establecer y cambiar los horarios de trabajo, las horas y tareas; a subcontratar siempre y cuando no resulte en el despido o desplazo de los empleados, excepto en casos de fallas mecánicas significativas, incendio o inundación; a discontinuar o trasladar cualquier porción o todas las funciones ahora o en el futuro que se llevan a cabo en la instalación bajo el presente Acuerdo; a programar las horas de trabajo, incluyendo horas extra; a añadir jornadas o ponerle fin a jornadas existentes de acuerdo con la necesidad de los consumidores; a determinar las tareas del trabajo y las clasificaciones requeridas; y a establecer y hacer cumplir todas las reglas relacionadas con el trabajo, las funciones, y seguridad.

ARTÍCULO 6 – MEMBRESÍA SINDICAL

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

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

Sección 3. En el caso de que la Sección 1 no pueda ser legalmente aplicada, todos los empleados serán informados por el Empleador de la existencia del presente Acuerdo. Las partes acuerdan que la siguiente Declaración Conjunta sera leída o proporcionada a los empleados durante la capacitación de nuevos empleados y anunciada en el lugar de trabajo: “Todos los empleados de Sodexo en el Hospital Keck de la USC—Servicio de Alimentos 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. Mas información y una copia del Contrato Sindical pueden ser obtenidos llamando al Representante Sindical.”

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

ARTÍCULO 7 – LA DEDUCCIÓN DE 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 Sindicato.

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

la implementación de los métodos y procesos que mejoren la eficiencia de compilación y transmisión de información pertinente a tales deducciones incluyendo la posibilidad de hacerlo electrónicamente.

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

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

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

ARTÍCULO 8 – TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

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

Sección 2. El Empleador se esforzará para limitar la contratación de empleados de agencias de trabajo temporal; sin embargo, puede haber circunstancias donde el uso de 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 tres (3) individuos por cada parte. Los miembros del Comité serán designados, por escrito, por una parte para la otra. Las reuniones se llevarán a cabo durante horas y en lugares acordados mutuamente para así mantenerse informado de los problemas,

las preocupaciones y sugerencias relacionadas con el funcionamiento y la fuerza de trabajo, todo con el fin de promover un mejor entendimiento entre las partes. Las reuniones se llevarán a cabo dentro de quince (15) días después de ser solicitadas, pero no más de una (1) vez 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 un mínimo de tres (3) miembros de la unidad de negociación seleccionados por el Sindicato y un mínimo de tres (3) miembros de la administración seleccionados por el Empleador, cuyo tamaño real deberá ser acordado mutuamente basado en consideraciones del tamaño y la complejidad de la unidad. El Comité será organizado para proporcionar asistencia en la identificación y eliminación de posibles riesgos a la seguridad que puedan presentarse en las instalaciones. El Empleador coordinará las reuniones del Comité. Este Comité se reunirá mensualmente. El Empleador 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 pasos de seguridad adicionales como se establece a continuación:

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

ARTÍCULO 11 – 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 publicas 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.

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

ARTÍCULO 12 – DELEGADOS SINDICALES

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

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

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

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

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

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

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

Sección 8. A solicitud del Sindicato y sujeto a los requerimientos del negocio del Empleador, los 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 proveídas por el Sindicato. El tamaño del grupo que asista tal capacitación dependerá de las necesidades del negocio del Empleador, pero no será menos de

la mitad (1/2) del número de delegados principales previsto en este contrato, y el período de tiempo para tal permiso de ausencia no rebasará dos (2) días en un mes o cuatro (4) días en un año. Tales permisos serán sin paga y no afectarán negativamente la señoría ni los beneficios del empleado. El Sindicato trabajará con el Empleador para programar tal capacitación, de manera que la ausencia de aquellos que asistan tenga el menor impacto sobre el negocio del Empleador y avisará al Empleador con la mayor antelación posible, aunque en cualquier caso no será con menos de cinco (5) días.

Sección 9. Los Delegados Sindicales deberán ser librados de sus tareas por no más de dos (2) horas por mes sin perder su paga para hablar o reunirse con un Representante Sindical por razones de capacitación y administración de contratos.

ARTÍCULO 13 – SEÑORÍA

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

La señoría del Empleador será usada para determinar la elegibilidad para las vacaciones. La Señoría de Clasificación será usada para el propósito del descanso, nuevo aviso, la programación de vacaciones, preferencia de jornadas, horas 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 (2) o más empleados sean contratados el mismo día, su señoría será decidida por un acuerdo mutuo de lotería de esos empleados.

Sección 2. Al ser solicitado, el Empleador proveerá al Sindicato una copia actualizada de la lista de señoría cada trimestre que incluirá el nombre y 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 una lista de señoría actualizada cada trimestre.

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

- a) La renuncia u otra forma voluntaria de baja del trabajo.
- b) El despido por causa justa.
- c) Estar ausente tres (3) días consecutivos sin avisarle al Empleador.
- d) Incumplimiento de regreso al trabajar dentro de diez (10) días después que el Empleador le pida por escrito que regrese a trabajar, e incumplimiento de aviso al Empleador de sus intenciones de regresar a trabajar dentro de cinco (5) días después que tal aviso se dé. Se considerará que tal aviso fue lo suficiente si fue enviado al empleado por medios confiables y documentados a la última dirección que el empleado le proporcionó a la administración.

- e) No recibir un nuevo aviso después de un (1) año de la fecha en que fue descansado o por un período igual al tiempo de servicio del empleado, cualquier que sea más corto.
- f) Trabajar durante un permiso de ausencia, excepto cuando sea en conjunto con un permiso para negocios Sindicales.
- g) Cualquier ausencia que no sea un permiso de ausencia autorizado.

ARTÍCULO 14 – PERÍODO DE PRUEBA

Sección 1. Los Empleados recién contratados serán considerados como en período de prueba durante los primeros treinta (30) días. El Empleador puede extender el periodo de prueba por treinta (30) días adicionales. Un aviso de la extensión del periodo de prueba será enviado al Sindicato dentro de cinco (5) días del comienzo de la extensión. Durante el periodo de prueba, un empleado puede ser despedido a discreción del Empleador sin recurrir al presente Acuerdo. A menos que, por lo contrario, sea previsto en el presente Acuerdo, un empleado en período de prueba no es elegible para los beneficios establecidos en el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 15 – ANUNCIOS DE EMPLEO

Sección 1. Cualquier posición nueva o vacante como se determine por la administración será publicada en los tableros de anuncios de los cuales leen los empleados, por lo menos durante cinco (5) días de trabajo consecutivos. Las personas deberán aplicar para las ofertas de empleo enviando una solicitud por escrito al Gerente de la Unidad. Todos los empleados que estén descansados cuando un puesto se abra serán notificados por correo a la ultima dirección que este en su expediente con el Empleador. Las solicitudes de los empleados calificados que estén descansados para ser considerados deberán ser recibidas por escrito dentro de siete (7) días de la notificación por correo enviada a la casa del empleado. El Empleador hará todo esfuerzo para llevar acabo entrevistas dentro de diez 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 Delegado Principal que se encuentre en el sitio o serán enviadas por fax a la oficina del Sindicato dentro de diez 10 días después de que se haya otorgado la posición.

Sección 3. Toda posición 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 (6) 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 (2) semanas, si es posible. Posiciones vacantes que resulten del anuncio inicial, serán llenadas como se establece en el presente Artículo, hasta un máximo de tres (3) anuncios.

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

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

Sección 5. Cualquier empleado de una clasificación de paga más baja que sea puesto en una posición de trabajo cubierta por el presente Acuerdo, estará en periodo de prueba durante los primeros treinta (30) días del empleo en la clasificación nueva. Si en cualquier momento durante tal periodo de prueba el Empleador determina que el empleado no puede cumplir con los requisitos del trabajo, el Empleador podrá regresar al empleado a su posición anterior. El empleado que sea regresado no perderá su 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 catorce (14) días de aviso a los empleados, en el caso de descanso, excepto en circunstancias imprevistas por la administración.

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

Sección 4. 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 el mismo grado de paga o más bajo dentro de su clasificación o podrá desplazar a un empleado con menos señoría en su clasificación anterior si su señoría en la clasificación anterior rebasa la del empleado con menos señoría en esa clasificación. El empleado desplazado puede entonces desplazar a un empleado con menos señoría en el mismo grado de paga o más bajo dentro de su clasificación, o puede desplazar al empleado con menos señoría en la clasificación anterior si su señoría en la clasificación anterior rebasa la del empleado con menos señoría en esa clasificación.
- b) 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 (5) días de la fecha en que recibieron la notificación de su intención de reportarse a trabajar. Los empleados deberán reportarse a trabajar dentro de tres (3) días después de indicar su voluntad de ser reintegrados, a menos que haya circunstancias atenuantes y se ha llegado a un acuerdo mutuo entre el Empleador y el Empleado y/o el Sindicato.

ARTÍCULO 17 – PERMISOS DE AUSENCIA

Sección 1. Un empleado con por lo menos un (1) año de servicio puede aplicar para un permiso de ausencia personal por hasta sesenta (60) días al solicitarlo por escrito al Empleador. El empleado tendrá que presentar una petición por escrito con por lo menos treinta (30) días de antelación; sin embargo, el Empleador considerará excepciones en circunstancias imprevistas. La petición deberá explicar las razones y el período de tiempo solicitado para el permiso. El permiso puede ser extendido por treinta (30) días adicionales por acuerdo mutuo por escrito entre las partes antes de que se termine el tiempo del permiso original y no será negado injustamente. Para tal extensión, el empleado avisará con un mínimo de catorce (14) días de antelación. Todas las peticiones para permisos de ausencia serán aprobadas a la discreción del Empleador solamente, pero no serán negadas injustamente, e incluirán la fecha de regreso al trabajo.

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

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

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

Sección 5. Un empleado regresando de un permiso FMLA o Sindical, o un permiso personal de treinta (30) días o menos, tendrá el derecho a ser restituido a su posición, horas y unidad de trabajo al menos que la posición haya sido eliminada o modificada como resultado de los descansos u otra necesidad legítima del negocio. En tal caso, el empleado podrá usar su señoría como se establece en el Artículo Descanso y Nuevo Aviso (Artículo 16). Las posiciones 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 posiciones vacantes creadas por los permisos de ausencia personales de más de treinta (30) días. Los empleados regresando de permisos de ausencia personales de más de treinta (30) días tendrán el derecho de llenar una posición vacante existente que sea consistente con su señoría y calificaciones.

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

ARTÍCULO 18 – 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 Naturalización (INS) sin tener que tomar un permiso de ausencia. Si un permiso de ausencia es necesario, el Empleador acuerda de darle el permiso al empleado para ausentarse por un período de hasta sesenta (60) días y de regresarle el trabajo sin pérdida de señoría. Todo lo anterior será en conformidad con las leyes existentes. Los beneficios no seguirán acumulándose bajo este o cualquier permiso excepto como requerido por ley.

Sección 2.

- (a) Ningún empleado cubierto por el presente Acuerdo sufrirá cualquier pérdida de señoría, compensación, o de beneficios como consecuencia de algún cambio en el nombre o número de seguro social del empleado, siempre y cuando el número de seguro social sea válido y el empleado este autorizado para trabajar en los Estados Unidos.
- (b) En el caso de que un empleado tenga un problema con su derecho de trabajar en los Estados Unidos después de completar su período de prueba, el Empleador notificará al Sindicato por escrito antes de tomar cualquier acción, y por solicitud del Sindicato, recibido por el Empleador dentro de cuarenta y ocho (48) horas del aviso del Empleador al Sindicato, el Empleador acuerda reunirse con el Sindicato para discutir la naturaleza del problema y ver si se puede encontrar una solución.
- (c) Una carta “no match” de la Administración del Seguro Social (SSA) no constituirá por sí misma un fundamento para tomar cualquier medida de empleo negativa contra el empleado o requerirle que re-verifique su autorización de empleo. Al recibir tal carta, el Empleador proporcionará al empleado y al Sindicato con una copia de la carta (siempre y cuando la carta no incluya el seguro social u otra información confidencial

sobre otros empleados, y si fuera así, tal información será redactada) e informar al empleado que contacte a la SSA. Se espera que el empleado tenga por lo menos sesenta (60) días para corregir el problema. Si el problema no se corrige dentro de sesenta (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 treinta (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 este autorizado para trabajar en los Estados Unidos después de su período de prueba y que sea despedido por esa razón, y posteriormente el empleado corrige el problema dentro de treinta (30) días, el empleado será recontratado en la siguiente posición disponible con su señoría restituida, al salario que hubiera recibido incluyendo cualquier aumento. Si tal empleado corrige el problema dentro de un (1) año, el empleado recibirá preferencia para ser recontratado. Las partes acuerdan que esta estipulación no aplica a circunstancias en las que el empleado ha falsificado documentos de la Compañía.

Sección 3. En el caso de que el Empleador reciba una orden valida de Registro o Detención del INS, 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 INS 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 INS 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 cualquier acción disciplinaria rápidamente después de aprender de las circunstancias en las cuales la disciplina está basada. En general, el Empleador procurará tomar cualquier medida disciplinaria dentro de siete (7) días hábiles después de enterarse de las circunstancias en que la disciplina se basa, a menos que exista una razón justificable de negocios para una extensión razonable de este período. El Empleador dará sus razones de tal disciplina y/o despido al empleado y al Representante de Quejas del Sindicato o su designado dentro de siete (7) días de tal medida disciplinaria.

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

- a) Primera advertencia por escrito
- b) Segunda advertencia por escrito

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

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

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

Sección 5. Se le permitirá al empleado tener un Delegado Sindical o Representante Sindical 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 (1) expediente oficial del personal de departamento. La información del empleado en el expediente oficial del personal de departamento será confidencial y disponible para inspección por los miembros apropiados del equipo de administración. El expediente oficial se mantendrá en un lugar identificado por cada departamento o designado. No se colocará nada en el expediente oficial del personal de departamento sobre el empleado sin su conocimiento. El empleado tendrá el derecho de colocar en su expediente oficial material adicional razonable y una respuesta por escrito a cualquier artículo en el expediente. Las respuestas se mantendrán adjuntas al material que les corresponde mientras que el material continúe en el expediente. Un empleado podrá solicitar para revisar su expediente oficial y solicitar copias de cualquier documento firmado que se encuentre en el expediente.

ARTÍCULO 20 – 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 o su designado dentro de quince (15) días de los acontecimientos o de la fecha en que el empleado o el Sindicato tuvieron conocimiento de las circunstancias que dieron lugar a la presunta queja. El Director General o su designado proporcionará una respuesta documentada dentro de cinco (5) 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 su designado por el Representante de Quejas del Sindicato o su designado dentro de siete (7) 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 acabo dentro de cinco (5) días de ser solicitada y no incluirá a más de dos (2) empleados pagados. Dentro de cinco (5) 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 de Quejas del Sindicato u otro designado, presentará la queja por escrito al Director de Recursos Humanos o su designado dentro de diez (10) días después de recibir la respuesta del Gerente del Distrito o su designado, exponiendo los presuntos hechos de la queja, los cuales incluirán el(los) Artículo(s) y la(s) Sección(es) particular(es) que el Sindicato cree han sido violadas y la solución que se espera sobre el asunto. Ya sea el Director de Recursos Humanos o su designado o el Sindicato solicitará una reunión con el propósito de resolver la queja antes de que el Empleador llegue a su decisión. La reunión se llevará acabo dentro de diez (10) días de ser solicitada. Dentro de diez (10) 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 (5) días después que el Sindicato reciba la respuesta por escrito del Director de Recursos Humanos o su designado. 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 treinta (30) días después de recibir la respuesta por escrito en el Paso 3. 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 presentados 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 pagará 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 máquinas de fax para el único propósito de comunicación con los Representantes Sindicales con respecto a una queja pendiente. Tal acceso será limitado a horas razonables para balancear apropiadamente los intereses de la Compañía de mantener las operaciones eficientes y la habilidad del Sindicato para responder a los aspectos necesarios de una queja pendiente.

ARTÍCULO 21 – HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRA

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

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

Sección 3. El Empleador tiene el derecho de requerirle a los empleados que trabajen horas extra según lo necesario para cumplir los requerimientos de la operación. En el caso de que las

horas extra sean requeridas, el Director de Operaciones o su designado usará los procedimientos de voluntario, definidos abajo, en el orden en que aparecen:

- a) Si el empleado se encuentra en el trabajo y es dentro de su clasificación, entonces se le pedirá que trabaje horas extra.
- b) Se pedirán por voluntarios comenzando con los empleados calificados que tengan más senioría.
- c) Al empleado calificado con menos senioría se le pedirá hacer el trabajo. Si el empleado con menos senioría 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 senioría que se rehúsa a trabajar horas extra podrá ser sujeto a la disciplina. Se les avisará a los empleados con tres (3) horas de antelación, cuando sea posible, de horas extra requeridas.

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

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

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

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

ARTÍCULO 22 – 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 (2) horas recibirá veinte y cinco (\$0.25) centavos por hora por encima del salario actual del empleado o el salario de esa clasificación superior, cualquiera que sea mayor por las horas trabajadas. Un empleado asignado temporalmente a trabajar en una clasificación de paga más baja mantendrá su salario. Tal trabajo será asignado según lo determine la administración.

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

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

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

Sección 5. Los empleados podrán participar voluntariamente en el sistema de depósito directo del Empleador.

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

Sección 7. En ningún momento deberá ningún salario por hora (nueva tarifa de contratación, el salario de trabajo, el salario de inicio, o de lo contrario) ser inferior a quince (\$0.15) centavos por encima del salario mínimo federal, estatal o local. Si la aplicación de esta provisión resulta en la compresión salarial entre las clasificaciones de trabajo entonces, a solicitud de las partes, se reunirán y conferirán a través del Comité Obrero-Patronal previsto en este Acuerdo en cuanto a tal compresión. Bajo ninguna circunstancia deberá operar esta provisión o ser interpretada para crear una apertura de salario o imponerle a cualquiera de las partes el deber de negociar a mediano plazo.

ARTÍCULO 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 (2) 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 acabo por el Empleador que sean programadas para comenzar o terminar dentro de dos (2) horas de la jornada programada del empleado. En tales casos, los empleados serán pagados por el tiempo que pasen en las reuniones a razón de su clasificación de empleo regular.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 26 – VACACIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 27 – PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1. Todos los empleados de tiempo completo serán elegibles para permiso de ausencia por enfermedad. El permiso de ausencia por enfermedad deberá ser determinado con base al tiempo de servicio en la siguiente forma:

- Los empleados con seis (6) meses de servicio tendrán el derecho a un (1) día de enfermedad con paga.
- Los empleados con uno (1) año de servicio pero menos de dos (2) años de servicio tendrán el derecho a dos (2) días de enfermedad con paga.
- Los empleados con dos (2) años o más de servicio pero menos de diez (10) años de servicio tendrán el derecho a tres (3) días de enfermedad con paga.
- Los empleados con diez (10) o más años de servicio tendrán el derecho a cinco (5) días de enfermedad con paga.

Sección 2. Los empleados deberán recibir su asignación total de días de enfermedad en su fecha de aniversario de cada año.

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

Sección 4. Los días de enfermedad podrán ser transferidos de un año a otro para un máximo de cuarenta (40) días.

Sección 5. Una nota del médico podrá ser solicitada por el Empleador al regresar de un empleado al trabajo tras tres (3) días de falta consecutivos por enfermedad, o al regresar al trabajo después de faltar por enfermedad el último día programado antes, después o el mismo día feriado.

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

Sección 7. Si el pago por enfermedad disponible de los empleados no es reportado en el talon de cheque, el empleador deberá proporcionar, cada trimestre, un informe indicando el pago por enfermedad disponible de cada empleado.

Sección 8. Los empleados serán permitidos el uso de días de enfermedad para poder cuidar a un pariente enfermo en conformidad con la ley estatal de California.

ARTÍCULO 28 – 401 (k)

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

ARTÍCULO 29 – SEGUROS

Sección 1. Vigente el primero del mes tras noventa (90) días de empleo, todos los empleados de tiempo completo regular serán elegibles para participar en programas de seguros de salud, dental y de vida/discapacidad proporcionados por el Empleador como se establece en los planes. El Empleador hará disponible los programas de seguro de salud, dental, y de vida/discapacidad que generalmente son disponibles para empleados de tiempo completo regular en el estado y en la división donde se localiza la unidad incluyendo cualquier cambio que Sodexo haga a los planes de vez en cuando (“Planes de Beneficios Estándar”).

Sección 2. Planes de salud. La porción que el Empleador y el empleado compartan de la prima del plan de salud que el empleado seleccione será lo siguiente:

PPO

Nivel de cobertura	La porción del Empleado de la prima	La porción del Empleador de la prima
Empleado solamente	20%	80%
Empleado +1	25%	75%
Familia	25%	75%

HMO

Nivel de cobertura	La porción del Empleado de la prima	La porción del Empleador de la prima
Empleado solamente	0%	80%
Empleado +1	29%	71%
Familia	31%	69%

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

Sección 3. Plan Dental. El Empleador pagará su parte de los costos de las primas dentales semanalmente como se establece en los Planes de Beneficios Estándar. El Empleador deducirá la parte de las primas del empleado cada cheque basándose en la cantidad en bruto.

Sección 4. Seguro de Vida. El Empleador proporcionará un seguro de Vida Básico Gratis en conformidad con los Planes de Beneficios Estándar, el cual actualmente es de la cantidad de diez mil dólares (\$10,000). Como se establece en los Planes de Beneficios Estándar, los empleados podrán elegir comprar cobertura de seguro de vida adicional de su propio bolsillo. Los términos de la cobertura y los gastos al empleado por tal cobertura serán establecidos en los Planes de Beneficios Estándar.

Sección 5. Plan de Visión. El Empleador deberá proporcionar un Plan de Visión bajo los términos establecidos en los Planes de Beneficios Estándar.

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

Sección 7. Cambios en Primas. El Empleador continuará haciendo los esfuerzos razonables para controlar los costos de las primas para la cobertura bajo los Planes de Beneficios Estándar. Las primas totales serán ajustadas anualmente consistente con las políticas y prácticas del Empleador relacionadas con los Planes de Beneficios Estándar. La parte proporcional de las primas del Empleador por los Planes de Salud en los siguientes años será determinada como se establece en la Sección 2 anteriormente.

Sección 8. Reforma de Salud. Si el Empleador hace cambios en la elegibilidad y/o diseño de las opciones que ofrece de Plan de Salud en los Planes de Beneficios Estándar para el comienzo del Año del Plan comenzando el 1 de enero del 2014 con el fin de cumplir con la Ley de Protección al Paciente y Cuidado Económico (lo que comúnmente se refiere como "Reforma de Salud"), y por lo tanto se espera que el aumento agregado del gasto para la Unidad cubierta por el presente Acuerdo sea el quince por ciento (15%) o más para el Año del Plan 2014, entonces el Empleador notificará al Sindicato a más tardar el 30 de junio del 2013. A partir de entonces, el Empleador o el Sindicato podrá solicitar que el actual Acuerdo sea reabierto con el propósito de discutir opciones de plan de salud más económicas. Si cualquiera de las partes desea reabrir el presente Acuerdo para este propósito, deberá notificar a la otra parte, por escrito, entre el 1 de julio del 2013 y el 31 de julio del 2013.

ARTÍCULO 30 – SUBSIDIO DE VIAJE

Sección 1. 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.

ARTÍCULO 31 – PERMISO DE AUSENCIA POR LUTO

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 32 – DEBER DE JURADO

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

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

ARTÍCULO 33 – 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 34 – UNIFORMES

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 35 – NO A LA HUELGA/NO AL CIERRE PATRONAL

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

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

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

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

ARTÍCULO 36 – LOS SUCESORES

Sección 1. El presente Acuerdo será vinculante sobre las partes, sus sucesores, y asignados, en el caso de que las instalaciones del Empleador sean vendidas o asignadas, en cuanto el cliente le notifique formalmente al Empleador, el Empleador notificará al Sindicato por escrito y avisará al comprador o asignado de la existencia de, y de las operaciones cubiertas por, el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 37 – CLÁUSULA RESTRICTIVA

Sección 1. 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 38 – 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 29 de junio del 2012, y estará vigente hasta e incluyendo el 30 de junio del 2015. 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--- Servicios de Alimentos en el Hopital Keck de la USC y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud--NUHW han acordado que el presente Acuerdo sea firmado por sus representantes debidamente autorizados en este día _____ de _____.

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

**SINDICATO NACIONAL
DE TRABAJADORES DE LA
SALUD**

**Sean Knight MBA, SPHR
Director Principal, Relaciones Laborales**

Fecha

Fecha

**Jill Dewart
Gerente de Distrito**

Fecha

APÉNDICE “A” (SALARIOS)

Sección 1. Los salarios iniciales serán los siguientes:

<u>Clasificaciones</u>	<u>Efectiva</u> <u>29/6/12</u>	<u>Efectiva</u> <u>29/6/13</u>	<u>Efectiva</u> <u>29/6/14</u>
Almacen/Inventario	\$12.80	\$13.18	\$13.71
Cocinero	\$11.00	\$11.33	\$11.78
Asistente de Nutrición	\$11.00	\$11.33	\$11.78
Cocinero de Parilla	\$10.25	\$10.56	\$10.98
Servicio de alimentos/Cajeros	\$9.50	\$9.79	\$10.18
Utilidades/Trayline	\$9.00	\$9.27	\$9.64

Todos los empleados que se encuentran debajo del salario inicial en su clasificación recibirán el mayor de entre el salario inicial el 29 de junio del 2012 o la cantidad del aumento al salario general descrito en la Sección 2 del presente Apéndice. De allí en adelante, ningún empleado será pagado menos del salario inicial indicado anteriormente.

Sección 2. Aumento General de Salario

29 de junio del 2012:	Dos por ciento (2%)
29 de enero del 2013:	Dos por ciento (2%)
29 de junio del 2013:	Tres por ciento (3%)
29 de junio del 2014:	Cuatro por ciento (4%)

Todo empleado del Departamento de Servicio de Alimentos contratado antes del 31 de diciembre del 2010 recibirá por única vez un aguinaldo de ratificación de setecientos sesenta dólares (\$760.00) en bruto, que será pagado en cuanto sea administrativamente posible por cheque separado.

Los empleados de Servicio de Alimentos que no reciban el aguinaldo de ratificación ya mencionado, y que fueron contratados el o después del 31 de diciembre del 2010 recibirán por única vez un aguinaldo de ratificación de doscientos veinte dólares (\$220.00) en bruto, en cuanto sea administrativamente posible por cheque separado.

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

APÉNDICE “B” (FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN CHECK OFF/ FONDOS COPE)

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD APLICACIÓN PARA AUTORIZAR LA DEDUCCIÓN DE CUOTAS Y DE COPE

APLICACIÓN PARA LA MEMBRESÍA

PRIMER NOMBRE INICIAL DEL SEGUNDO NOMBRE APELLIDO

NÚMERO DEL SEGURO SOCIAL FECHA DE NACIMIENTO (dd/mm/aa) GÉNERO MASCULINO FEMENINO

DIRECCIÓN DE CASA NUM. DE APT. CIUDAD CÓDIGO POSTAL

NÚMERO DE TELÉFONO NÚMERO DE CELULAR PERSONAL

CORREO ELECTRÓNICO PERSONAL EMPLEADOR/INSTALACIÓN LOCALIDAD DE TRABAJO/CAMPUS

FECHA DE CONTRATACIÓN DEPARTAMENTO CLASIFICACIÓN DE TRABAJO

ESTATUS DE EMPLEO: TIEMPO COMPLETO MEDIO TIEMPO POR DÍA HORAS CORTAS INFORMAL/DE TURNO

JORNADA: AM PM DE NOCHE

NÚMERO DE TELÉFONO DEL TRABAJO EXT. NÚM. DE CELULAR EN EL TRABAJO/BÍPER CORREO ELECTRÓNICO EN EL TRABAJO

Por el presente medio solicito y acepto la membresía en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud y autorizo al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud como mi sindicato y representante exclusivo con mi Empleador en lo relacionado con salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo. Yo acuerdo de cumplir con la Constitución y los Reglamentos de todas las enmiendas al mismo, y con cualquier contrato que pueda estar en existencia en el momento de esta aplicación o que pueda ser negociada por el Sindicato.

Por el presente medio autorizo a mi empleador para que deduzca de mis salarios y que pague al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud las cuotas designadas mensualmente necesarias para asegurar y mantener la membresía sindical como es requerida por la Constitución y los Reglamentos del Sindicato y cualquier contrato aplicable. Yo entiendo que mis cuotas Sindicales aumentaran de vez en cuando o de cualquier otra forma cambiarán en conformidad con la Constitución y los Reglamentos del Sindicato.

Firma _____ Fecha _____
AUTORIZACIÓN DE COPE – APORTACIONES VOLUNTARIAS A CAMPAÑAS

Con el fin de construir el poder político para los trabajadores de la salud ayudando a ganar en los temas y eligiendo a candidatos que apoyan a los derechos de salud y de los trabajadores. Por el presente medio autorizo y dirijo a mi Empleador a deducir de mi cheque la siguiente cantidad y a enviarla al NUHW COPE. Por favor, haga una deducción mensual de mi cheque en la cantidad de: _____ \$5 _____ \$10 _____ \$15 _____ \$20 \$ _____ por mes.

Yo entiendo que esta deducción no es desgravable y que esta aportación es estrictamente voluntaria y será usada para fines políticos. La firma de este formulario de autorización y estas aportaciones voluntarias no son condiciones de membresía en el NUHW ni de mi empleo. Mi Sindicato no favorecerá ni perjudicará a nadie debido a la cantidad de sus aportaciones o por tomar la decisión de no aportar. Yo podre negarme a aportar sin temor a represalia. La deducción de mi cheque seguirá hasta que yo le notifique al NUHW por escrito de cualquier cambio. La entrega de un nuevo formulario de autorización para las deducciones sustituirá cualquier autorización previa para esta deducción. Tengo el derecho de rescindir esta deducción en cualquier momento proporcionando una notificación por escrito (o por correo electrónico) al NUHW.

La ley federal sobre las campañas requiere que los comités políticos reporten la siguiente información de aquellos individuos quienes aportan más de \$200 por año: nombre, dirección, profesión y empleador. Toda la información se mantendrá en confidencia al menos que se tenga que divulgar por ley. Tiene que ser un miembro del NUHW o ser parte de su personal administrativo/ejecutivo para poder aportar. Tiene que ser un Ciudadano Estadounidense o una persona con residencia legal permanente en los Estados Unidos para poder aportar. Aportaciones al NUHW COPE no deberán de rebasar los \$5,000 por año por cada portador.

Firma _____ Fecha _____

Copia Original: Empleador Copia Amarilla: NUHW Copia Color de Rosa: Empleado

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 puedan estar en conflicto con los términos del presente Apéndice.

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

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

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

Sección 4. 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 estenograficas o de cinta de las reuniones y ninguna persona en la Mediación de Quejas será puesta bajo juramento. Las notas del Mediador serán confidenciales y su contenido no será revelado. Cualquier documento presentado al Mediador será devuelto a la parte correspondiente al concluir la audiencia. La Mediación de Quejas y cualquier declaración o acción del Mediador o de las partes o del Agravado con relación a la Mediación de Quejas no podrán ser referentes o usadas contra cualquier parte en el arbitraje y no constituirán una admisión para cualquier otro propósito.

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

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

APÉNDICE “D” (DÍAS FERIADOS)

Los siguientes días feriados se observaran en esta localidad:

Día de Año Nuevo

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

Día de Los Caídos

Día de La Independencia (4 de julio)

Día del Trabajo

Día de Dar Gracias

Día de Navidad

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

APÉNDICE “E” (GASTOS DE IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN)

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

CARTA DE ACOMPAÑAMIENTO DEL ACUERDO

La División de los Servicios de Salud Sodexo en el Hospital Keck de la USC - Servicios de Alimentos (el "Empleador") y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud (el "Sindicato") son partes al convenio colectivo que tiene vigencia del 29 de junio del 2012 al 30 de junio del 2015.

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

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

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

- La fecha de señoría de tales empleados será la fecha de contratación con Sodexo.
- La conclusión del período de prueba de tal empleado será 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 seiscientos cincuenta (650) horas antes de convertirse en empleado permanente de Sodexo al menos que, de lo contrario, sea acordado mutuamente por las partes.

EN FE DE LO CUAL, Servicios de Salud Sodexo -- Servicio de Alimentos en el Hospital Keck de la USC y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud-NUHW han acordado que el presente Acuerdo sea firmado por sus representantes debidamente autorizados desde esta fecha el _____ del _____.

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

**SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA SALUD**

**Sean Knight MBA, SPHR
Director Principal
Relaciones Laborales**

**Sal Rosselli
Presidente**

Fecha

Fecha

