

# **CONVENIO COLECTIVO**

**Entre**

**SERVICIOS ADMINISTRATIVOS ARAMARK  
SOCIEDAD COMANDITARIA  
EN EL CENTRO MÉDICO  
LOS ALAMITOS**

**Y**

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

**12 de Octubre 2011 al 11 de Octubre 2014**



## TABLA DE CONTENIDO

<u>Artículo</u>		<u>Página</u>
1	RECONOCIMIENTO SINDICAL.....	1
2	REQUISITOS DE LA MEMBRESÍA SINDICAL .....	1
3	COPE-CHECK OFF .....	2
4	IGUALDAD DE OPPORTUNIDADES DE EMPLEO .....	2
5	DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN.....	3
6	SALUD Y SEGURIDAD .....	3
7	PERÍODO DE PRUEBA .....	3
8	LA SEÑORÍA Y LOS PUESTOS DE TRABAJO VACANTES .....	4
9	ESTATUS DEL EMPLEADO.....	5
10	HORAS DE TRABAJO.....	6
11	SALUD Y BIENESTAR .....	8
12	JUBILACIÓN .....	9
13	SALARIOS .....	10
14	PAGA DE CAPACITACIÓN .....	10
15	REDUCCIÓN EN LA FUERZA LABORAL .....	10
16	DESCONVOCATORIAS Y CANCELACIONES DIARIAS.....	12
17	ASIGNACIONES DE TRABAJO TEMPORAL (VARIABLE) .....	12
18	DISCIPLINA Y DESPIDO .....	13
19	QUEJAS Y ARBITRAJE .....	14
20	REPRESENTANTES DE CAMPO Y DIRIGENTES SINDICALES.....	16
21	ORIENTACIÓN PARA EMPLEADOS NUEVOS/LISTAS DE EMPLEADOS .....	17
22	COMITÉ CONJUNTO OBRERO-PATRONAL .....	18
23	PERMISOS DE AUSENCIA .....	18
24	DÍAS FERIADOS, VACACIONES Y TIEMPO LIBRE PAGADO.....	21
25	DEBER DE JURADO.....	22
26	UNIFORMES .....	23
27	TABLÓN DE ANUNCIOS.....	23
28	NO HUELGA/NO CIERRE PATRONAL.....	23
29	CONSERVA DE NORMAS.....	24
30	SUBCONTRATACIÓN .....	24
31	EXÁMENES FÍSICOS.....	24
32	DIVISIBILIDAD Y CLÁUSULA DE AHORROS.....	24
33	SUCESORES .....	24
34	PERÍODO DEL ACUERDO.....	24

Este Acuerdo se llevó acabo el 12 de octubre de 2011. Es un convenio entre Servicios Administrativos ARAMARK Sociedad Comanditaria en el Centro Médico Los Alamitos y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud (por conveniencia de aquí en adelante será llamado 'el Sindicato'). Este acuerdo es la realización del entendimiento entre las partes por el término que será efectivo; y como tal representa un compromiso de todos los intereses resultantes de la presente negociación colectiva. El cumplimiento de este Acuerdo representa que el Empleador, el Sindicato y cada uno de los oficiales están debidamente autorizados para ejecutar este Acuerdo.

## **ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO SINDICAL**

Sección 1. El Empleador reconoce al Sindicato como exclusivo representante en las negociaciones de los empleados en el módulo apropiado siguiente, especificado en el caso 201-RC-21126. Todos los empleados regular de tiempo completo, y de medio tiempo incluyendo servicio de limpieza, relevos de servicio de limpieza, empleados de atención de piso, pulidores, técnicos de la policía y personas de check-out (C/O) empleadas por el Empleador en sus operaciones en el Centro Médico Los Alamitos ubicado en el 3751 Avenida Katella, Los Alamitos, California con exclusión de todos los ejecutivos, gerentes, extras, Coordinador de la Oficina, guardias de oficina y supervisores como se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

Sección 2. El Empleador reconoce el hecho de que empleados de supervisión auténticos (de acuerdo con la definición de la NLRB) sólo son aquellos que tienen autoridad para contratar, promocionar, disciplinar, despedir, o de otra manera efectuar cambios en la situación de los empleados o recomendar efectivamente tal acción. El Empleador no deberá establecer puestos o nuevos cargos para excluir labores o empleados de la unidad de negociación según lo establecido en este Artículo del Acuerdo y no deberá emplear o utilizar a los supervisores actuales para realizar un trabajo de negociación por la unidad. Los supervisores no realizarán como rutina deberes normalmente realizados por empleados cayendo dentro del ámbito de este Acuerdo excepto en caso de ausencias inesperadas, circunstancias de emergencia más allá del control del Empleador, para situaciones de capacitación donde el rendimiento del trabajo de negociación puede ser exigido, o en una situación de emergencia donde la entrega de servicios de asistencia médica o operaciones importantes puedan ser expuestas a peligro.

## **ARTÍCULO 2 REQUISITOS DE LA MEMBRESÍA SINDICAL**

Sección 1. Los empleados sujetos a este Acuerdo deberán, para ser miembros del Sindicato, estar acreditados sujetos a la Ley Federal. La pertenencia al sindicato es exigida treinta y un (31) días después de ser empleado o a treinta y un (31) días después de la fecha en que este Acuerdo sea ratificado, cualquiera que sea el último.

En caso de que el empleado deje de mantener su membresía sindical acreditada, el Sindicato deberá presentar aviso por escrito al Empleador para despedir al empleado. Al recibir aviso por escrito el Empleador procederá a despedir al empleado.

Sección 2. El Empleador deberá proporcionar a cada nuevo empleado una solicitud para membresía sindical y la forma del Sindicato autorizando la asignación de los salarios para cuotas de membresía sindical. El Empleador deberá remitir mensualmente el formulario lleno al Sindicato.

Sección 3. Normalmente las cuotas de la membresía sindical deberán deducirse en el primer (1) período de paga del mes. El Empleador remitirá las cuotas deducidas de la membresía en conformidad con tales asignaciones al Sindicato a más tardar diez (10) días después de la fecha de paga en que se hizo la deducción, junto con una lista en formato electrónico, que incluya la siguiente información: nombre, dirección, número de teléfono, clasificación, los últimos cuatro (4) dígitos del Número de Seguro Social del empleado, estatus laboral (por ejemplo, regular, medio tiempo, temporal) fecha de contratación y los nombres de los empleados despedidos, y el motivo del despido (es decir, renuncia, despido, reducción permanente de fuerza laboral, jubilación).

El Sindicato deberá certificar al Empleador, por escrito, la tasa actual de las cuotas de membresía y las tarifas de iniciación. Si el Sindicato cambia la tasa de cuotas de su membresía, notificará por escrito al Empleador treinta (30) días anteriores a la fecha efectiva de dicho cambio.

Sección 4. El Sindicato indemnizará y apoyará sin ofensa al Empleador contra cualquier reclamo que pueda ser hecho por cualquier persona sobre deducciones de las cuotas sindicales, incluyendo los gastos de defensa contra tal reclamo. El Sindicato no tendrá ningún reclamo monetario contra el Empleador por el incumplimiento bajo esta Sección.

### **ARTÍCULO 3 COPE CHECK-OFF**

Sección 1. El Empleador se compromete a honrar las autorizaciones de deducciones de contribución de sus empleados que son miembros del Sindicato.

Sección 2. El Sindicato sostendrá inofensivo al Empleador contra cualquier reclamo, que pueda ser hecho por cualquier persona por razones de las deducciones de COPE descritas aquí, incluyendo los gastos de defender tal reclamo. El Sindicato no tendrá ningún reclamo monetario contra el Empleador por el incumplimiento bajo este Artículo.

### **ARTÍCULO 4 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO**

Sección 1. No habrá ninguna discriminación o acoso de cualquier empleado debido a la raza del empleado, credo, color, religión, estado civil, edad, sexo, orientación sexual, origen nacional, ascendencia, discapacidad, actividad sindical protegida, estatus de veterano o veterano discapacitado o cualquier otra característica personal o condición que está protegida por la ley aplicable. El Empleador y el Sindicato también acuerdan no tomar represalias contra ninguno de los empleados del Empleador que se quejen de discriminación o acoso o que participan en una investigación con respecto a la discriminación o acoso.

Sección 2. No habrá ninguna distinción entre los salarios pagados a los hombres y los salarios pagados a las mujeres por el rendimiento de calidad y cantidad comparable de trabajo en operaciones idénticas o similares.

## **ARTÍCULO 5 DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

Sección 1. El Sindicato reconoce el derecho del Empleador de operar y administrar su negocio. Todos los derechos, funciones, prerrogativas y discreciones de la administración del Empleador, ejercidas anteriormente, potencialmente ejercidas o de otra manera, corresponden exclusivamente con el Empleador, excepto en la medida en que esos derechos son específicamente y explícitamente modificados por las estipulaciones expresas en este Acuerdo.

## **ARTÍCULO 6 SALUD Y SEGURIDAD**

Sección 1. Cumplimiento

El Empleador continuará cumpliendo con las leyes y los reglamentos aplicables federales y de California correspondientes a la seguridad y salud laboral, y proporcionar un ambiente seguro para los empleados.

Sección 2. El Reportaje de Riesgos a la Salud por Empleados

Es el deber de cada empleado de cumplir con todos los reglamentos de salud y seguridad del Empleador, y si un empleado detecta cualquier riesgo a la seguridad o salud, ese empleado deberá informar rápidamente al Empleador. Incumplimiento por parte del empleado con dichos reglamentos de salud y seguridad, o de informar con rapidez de un riesgo detectado contra la salud o seguridad, podría resultar en medidas disciplinarias.

Sección 3. Notificación del Sindicato

El Sindicato notificará rápidamente al Empleador de cualesquier riesgos potenciales a la salud y seguridad, de violaciones o problemas de los cuales esta consciente.

Sección 4. Cursos de Formación

El Empleador seguirá proporcionando cursos de formación u otra capacitación e información a los empleados sobre la salud y seguridad.

Sección 5. Vacuna Contra la Hepatitis B

A petición del empleado la vacuna contra la Hepatitis B estará disponible de forma gratuita.

## **ARTÍCULO 7 PERÍODO DE PRUEBA**

Sección 1. Todos los empleados estarán en un período de prueba de noventa (90) días. El Empleador podrá disciplinar o despedir, a su discreción, cualquier empleado antes de la finalización del período de prueba y tal disciplina y despido no será sujeto al Procedimiento de Quejas y Arbitraje del Artículo 19. Este párrafo no impedirá una queja alegando únicamente una violación del Artículo 4, Igualdad de Oportunidades de Empleo.

Sección 2. Por acuerdo mutuo entre el Empleador y el Sindicato el período de prueba de un empleado podrá extenderse treinta (30) días adicionales, y dicho acuerdo no se negará sin razón.

## **ARTÍCULO 8 LA SEÑORÍA Y LOS PUESTOS DE TRABAJO VACANTES**

Sección 1. La señoría se establece en el primer (1) día de empleo con el Empleador, tras finalizar el período de prueba. Con el fin de determinar la unidad de negociación y clasificación de señoría la fecha inicial de contratación con el HHS en el Centro Médico Los Alamitos será reconocida para todos los propósitos no económicos.

Sección 2. El Empleador deberá mantener y actualizar la lista de señoría cada tres (3) meses y proporcionar una copia de la lista actualizada al Sindicato.

Sección 3. La señoría se perderá y el empleo será rescindido por:

- (a) despido con causa;
- (b) renuncia;
- (c) no regresar de una ausencia en conformidad con el período del permiso;
- (d) despido sin aviso de regreso después de doce (12) meses;
- (e) no contactar al Empleador dentro de tres (3) días de haber recibido un aviso de regreso;
- (f) ausencia debido a una enfermedad o accidente laboral por un período de doce (12) meses de la fecha en que ocurrió el accidente o comenzó la enfermedad;
- (g) ausencia imprevista de tres (3) o más días laborales consecutivos sin notificar al Empleador.

Sección 4. Se publicará un anuncio cuando un puesto de trabajo vacante sujeto a este Acuerdo se produzca en el departamento, en un lugar o lugares accesibles a todos los empleados durante un período mínimo de siete (7) días antes de que el Empleador llene el puesto de forma permanente. Los requisitos para los puestos vacantes deberán figurar en los anuncios del puesto. Los anuncios deberán incluir las horas, la jornada y el departamento. Esto no le impide al Empleador llenar el puesto vacante en forma temporal hasta que dicha posición esté llena.

Sección 5. Un empleado actual que ha completado su período de prueba puede aplicar para un puesto de trabajo vacante que haya sido anunciado sometiendo un formulario de licitación por escrito a la Administración dentro del plazo anunciado. Es entendido que cualquier licitación bajo este Artículo esta limitada a puestos vacantes en la unidad de negociación y no a las asignaciones derivadas de la alternancia de personal, paga por tiempo libre, o relevo por enfermedad.

Sección 6. Se considerarán licitaciones oportunas basadas en el estatus del empleado con preferencia otorgada de la siguiente manera:

- (a) tiempo completo
- (b) medio tiempo
- (c) temporal

Dentro de la categoría de preferencia de empleado aplicable, las licitaciones oportunas se considerarán según la señoría siempre y cuando el empleado posee la calificación, el conocimiento y la habilidad para realizar el trabajo.

Sección 7. Bajo esta subsección, los empleados presentando una licitación por escrito para un puesto vacante que haya sido anunciado deberán ser informados por el Empleador si se les concede esta posición o no.

Sección 8. Los empleados que son promocionados a una nueva posición o transferidos a otra posición a través del proceso de licitación tendrán hasta sesenta (60) días para desempeñarse satisfactoriamente. Si en cualquier momento durante el periodo de sesenta (60) días el empleado no demuestra desempeño satisfactorio, tal empleado será devuelto a su posición anterior incluyendo, jornada, tarea y horas programadas sin perder la señoría, siempre y cuando su posición anterior no se haya llenado. Si la posición anterior del empleado no está disponible, el empleado será devuelto a una posición comparable en la misma clasificación o a cualquier puesto vacante en la unidad de negociación si una posición comparable no está disponible.

Sección 9. A un empleado que aplica para una posición que haya sido anunciada y se le concede no se le podrá conceder otro puesto vacante dentro de los próximos tres (3) meses. Esta regla no se aplicará si el empleado está en su posición actual como resultado directo de un cambio de trabajo o despido.

Sección 10. Un empleado en la unidad de negociación que acepte una posición con el Empleador en una unidad sin negociación podrá volver a la unidad de negociación sin perder la señoría siempre y cuando exista un puesto vacante al cual volver y que tal retorno sea dentro de treinta (30) días de haber aceptado la posición en la unidad sin negociación.

Sección 11. A partir del día en que se les asigna su nueva posición, empleados no podrán hacer licitaciones para otros puestos vacantes en la unidad de negociación durante un período de tres (3) meses.

Sección 12. La señoría de empleados haciendo licitación se determinará por la señoría en la unidad de negociación, en vez de por la clasificación o categoría particular del empleado.

## **ARTÍCULO 9 ESTATUS DEL EMPLEADO**

### Sección 1. Definiciones de las Clasificaciones de Empleado

Los empleados se clasificarán como de tiempo completo, medio tiempo o temporal en conformidad con las siguientes definiciones:

- (a) Empleado de Tiempo Completo. Un empleado regularmente programado para trabajar treinta y dos (32) horas o más por semana.
- (b) Empleado de Medio Tiempo. Un empleado regularmente programado para trabajar menos de treinta y dos (32) horas por semana.
- (c) Empleado Temporal. Un empleado temporal puede ser programado para trabajar una jornada de medio tiempo o de tiempo completo por un determinado período y para un propósito específico y temporal, para llenar un puesto vacante tal como remplazar un empleado ausente, en vacaciones, enfermo, durante incrementos temporales en el volumen de pacientes, o para un proyecto a corto plazo cuando empleados en la unidad de

negociación han sido solicitados y la necesidad no puede cubrirse sin incurrir horas extra. El período especificado de empleo para un empleado temporal no rebasará las quinientas veinte (520) horas de trabajo. En cualquier caso, las quinientas veinte (520) horas podrán extenderse por acuerdo mutuo entre el Empleador y el Sindicato, y el acuerdo del Sindicato a dicha extensión no se negará sin razón.

#### Sección 2. Reclasificación a Estatus de Tiempo Completo

Empleados de medio tiempo que están programados para trabajar treinta y dos (32) horas o más por semana de trabajo por un período de quinientas veinte (520) horas se les dará la opción de cambiar su categoría de empleo y ser reclasificados como empleado de tiempo completo regular.

#### Sección 3. Reclasificación de Estatus de Tiempo Completo a Medio Tiempo

Los empleados pueden solicitar un cambio en el estatus de tiempo completo a medio tiempo. Estas solicitudes no se negarán sin razón. La necesidad de personal será considerada cuando se decida si conceder o no la solicitud.

#### Sección 4. Reclasificación de Estatus de Temporal a Tiempo Completo Regular o Medio Tiempo

- (a) El período de empleo especificado para un empleado temporal no rebasará las quinientas veinte (520) horas de trabajo. En cualquier caso, las quinientas veinte (520) horas podrán extenderse por acuerdo mutuo entre el Empleador y el Sindicato, y el acuerdo del Sindicato a dicha extensión no se negará sin razón. Los empleados temporales que han sido programados para trabajar por un período de quinientas veinte (520) horas, o en el caso de un acuerdo mutuo sobre la extensión al período, tendrán la opción de ser reclasificados como empleados regulares.
- (b) Los empleados temporales pueden ser o no ser empleados del Empleador. Personal que son de "Agencia" y no del Empleador no serán sujetos a los términos de este Acuerdo.
- (c) En el caso de que un empleado temporal sea reclasificado a una posición de tiempo completo regular o de medio tiempo, los días continuos de empleo temporal del empleado contarán hacia la satisfacción de su período de prueba.
- (d) Los empleados temporales serán usados para complementar al personal de tiempo completo regular y medio tiempo y no deberán ser programados de manera que resulte en el desplazamiento de una posición de tiempo completo o medio tiempo.

### **ARTÍCULO 10 HORAS DE TRABAJO**

Sección 1. La semana de trabajo deberá comenzar con y reflejar el ciclo de paga del Empleador, que actualmente es de domingo a sábado. En caso de cambios en el ciclo de paga, el Empleador le avisará al Sindicato treinta (30) días antes.

#### Sección 2. Paga Superior

- (a) Horas Extras Diarias. Trabajo superior a ocho (8) horas por día o jornada (pero menos de doce (12) horas por día o jornada) se pagará a razón de una y media (1½) veces el sueldo

de horas normales del empleado. Trabajo superior a doce (12) horas por día o jornada se pagará a razón de dos (2) veces el sueldo de horas normales del empleado. Un día se define como ese período de veinticuatro (24) horas comenzando a la medianoche.

- (b) Horas Extras Semanales. Todas las horas trabajadas superiores a cuarenta (40) horas por semana se compensarán a razón de tiempo y medio (1½) del sueldo por hora de tiempo corrido del empleado. Días feriados, vacaciones, enfermedad y otras horas de tiempo libre pagado no cuentan hacia el cálculo de horas extras.
- (c) No Pirámide. No habrá ninguna pirámide o duplicación de paga superior.
- (d) Pago de Días Feriados. Un empleado que trabaja un día feriado contractual se le pagará a razón de una y media (1½) veces el sueldo por hora de tiempo corrido del empleado por todas las horas trabajadas en el día feriado más el pago por el día feriado.
- (e) Cambio de Horario de Paga. El Empleador proporcionará un mínimo de dos (2) horas de antelación por una modificación al horario normal de trabajo a empleados de tiempo completo y medio tiempo, incluyendo solicitudes para volver a trabajar en un momento distinto de sus horas de trabajo regularmente programadas. En caso de incumplimiento del Empleador para ofrecer dos (2) horas de antelación, el empleado recibirá una y media (1½) veces su sueldo de base por todas las horas trabajadas y un mínimo de dos (2) horas de paga.
- (f) Trabajo en el día sexto (6) consecutivo de un empleado será pagado a razón de tiempo y medio (1½). Trabajo en el séptimo (7) día consecutivo de un empleado y cada día a partir de entonces se pagará a razón de doble (x2) el sueldo por hora regular del empleado.

### Sección 3. Se Ofrecerán Horas Extras No Programadas

- (a) En orden de señoría, a los empleados trabajando en el momento en que las horas extra comienzan en la clasificación en que las horas extra están disponibles.
- (b) Si no hay suficientes empleados que acepten las horas extras ofrecidas, el Empleador requerirá a los empleados en la clasificación trabajando en el momento que comienzan las horas extras que las trabajen, en orden inverso de señoría siempre y cuando hayan sido notificados por lo menos cuatro (4) horas de antelación.
- (c) Los empleados que no trabajen las horas extras exigidas conforme a la Sección (b) pueden ser sujetos a medidas disciplinarias progresivas hasta e incluyendo el despido.
- (d) Después que (a) y (b) se hayan completado, el Empleador es libre para llenar la posición de cualquier fuente disponible.
- (e) Antes de obligar a los empleados a trabajar, el Empleador solicitará voluntarios de otras clasificaciones por señoría que tengan la(s) calificación(es) y competencia(s) actual para realizar el trabajo.

#### Sección 4. Reportando Paga

Un empleado que se presenta al trabajo a petición del Empleador y no se le proporciona con trabajo, o cualquier empleado que trabaja menos de un día completo y es desplazado por ninguna culpa propia, se le pagará por no menos de cuatro (4) horas de trabajo; siempre y cuando a un empleado que regularmente trabaja menos de cuatro (4) horas diarias se le pague su sueldo regular por presentarse y no ser puesto a trabajar por ninguna culpa propia.

### **ARTÍCULO 11 SALUD Y BIENESTAR**

#### Sección 1. Elegibilidad

Empleados de tiempo completo regular programados para trabajar un mínimo de treinta y dos (32) horas por semana serán elegibles para participar en el programa de beneficios de salud y bienestar de ARAMARK. Beneficios para los empleados elegibles entrarán en vigor el primero (1) del mes después de treinta (30) días de trabajo continuo.

#### Sección 2. Seguro Médico

ARAMARK proporcionará a los empleados elegibles la oportunidad de inscribirse para beneficios médicos a través de una compañía de salud patrocinada por ARAMARK. El(los) plan(es), plan(es) de diseño(s) y horario(s) de los beneficios pueden ajustarse de vez en cuando de acuerdo con los cambios en el paquete de beneficios médicos para todos los empleados de ARAMARK o como requiere la ley. Otros cambios podrían incluir el cambio en la aseguradora, organización de mantenimiento de la salud u otro proveedor de servicio que proporciona los beneficios o establece la red de proveedores participantes. Cualesquier cambios a las primas o elegibilidad serán efectivos con el inicio del año del plan, el 1 de enero.

#### Sección 3. Aportaciones

Las aportaciones del empleado para beneficios serán en las tarifas estándar de ARAMARK y son sujetas a cambios de vez en cuando, en conformidad con los cambios realizados para todos los empleados ARAMARK o como requiere la ley.

#### Sección 4. Seguro de Vida y MA&D

Empleados elegibles serán proporcionados con seguro Básico de Vida y cobertura de Muerte Accidental y Desmembramiento en la suma de cinco mil (\$5,000.00) dólares efectivo en el primer (1) día de trabajo.

#### Sección 5. Cuidado de Salud y CGF

Empleados elegibles pueden depositar hasta dos mil (\$2,000.00) dólares de la cantidad antes de los impuestos, cada año del plan en una Cuenta de Gastos Flexibles de Cuidado de Salud (FSA) para pagar los gastos de salud elegibles, no reembolsables. La cantidad mínima que un empleado puede contribuir a esta cuenta es cincuenta (\$50.00) dólares por año. La cantidad elegida es fija para todo el año al menos que el empleado experimente un cambio de estatus de vida calificado. Un empleado tendrá hasta el 31 de marzo del año siguiente para presentar solicitudes de reembolso por gastos efectuados durante el año previo. Las cantidades no utilizadas se perderán. Un empleado no podrá ser reembolsado por los gastos ya cubiertos y pagados por un plan médico, dental, y/o de visión. Cualesquier gastos reembolsados por un plan de Cuidado de Salud FSA no pueden ser incluidos como deducción o crédito en los impuestos. El(los) plan(es), plan(es) de

diseño(s), pueden ser ajustados de vez en cuando por ley o de acuerdo con los cambios a los paquetes de beneficios para todos los empleados.

#### Sección 6. Discapacidad a Corto Plazo

ARAMARK proporcionará a empleados elegibles la oportunidad de inscribirse en beneficios de Discapacidad a Corto Plazo (STD) proporcionado a través de un proveedor seleccionado por ARAMARK. El empleado debe ser de tiempo completo y trabajar un mínimo de treinta y dos (32) horas por semana. Los beneficios incluyen remplazo de sesenta por ciento (60%) del salario de base semanal hasta un máximo de veinte y seis (26) semanas, que incluye el período de espera. El plan tiene un período de espera de siete (7) días de calendario antes de que se paguen beneficios. El empleado podrá usar su Tiempo Libre Pagado (PTO) acumulado o tiempo de Vacaciones para el período de espera. El beneficio de STD es efectivo el primero (1) del mes después de noventa (90) días de empleo. El plan de STD tiene una estipulación preexistente que se aplica a los nuevos inscritos. El empleado no califica para STD durante una ausencia no pagada.

El costo para el año 2011 es compartido igualmente por ARAMARK y los empleados. El costo del empleado es ochenta y ocho dólares y ochenta centavos (\$88.80) anuales. El plan reserva el derecho a aumentar las aportaciones efectivas con el inicio del año del plan, el 1 de enero.

## **ARTÍCULO 12 JUBILACIÓN**

Sección 1. Todos los empleados pueden elegir participar en el Plan por Hora 401(k) de ARAMARK tras finalizar un (1) año de servicio y cumplir veintiuno (21) años de edad. Las características del Plan (proveedor de servicio, estipulaciones de préstamo y retiro, e inversiones disponibles) pueden cambiar en cualquier momento de acuerdo con los cambios aplicados a todos los empleados ARAMARK, o según se requiera para cumplir con los cambios legislativos. Todas las tarifas de inversión y administración son pagadas por el empleado.

Sección 2. Todo servicio con cualquier compañía de ARAMARK será reconocido.

Sección 3. Empleados pueden contribuir a través de deducciones de nómina de un por ciento (1%) al veinticinco por ciento (25%) de ingresos elegibles sujetos al tope del IRS. Los participantes mayores de cincuenta (50) años pueden contribuir "Aportaciones de Alcance" adicionales. Los ingresos elegibles incluyen paga regular, horas extra, paga por enfermedad, paga de Días Feriados, de Vacaciones, etc.

Sección 4. El Empleador igualará las aportaciones del empleado basado en la fórmula siguiente: cincuenta por ciento (50%) del seis por ciento (6%) que el empleado aporte primero. Las aportaciones de la compañía se asignan a las cuentas de los participantes cada período de pago.

Sección 5. Empleados elegibles que se encuentran en ausencia pagada y aprobada podrán participar si continúan haciendo aportaciones al Plan por Hora 401(k).

Sección 6. Aportaciones al plan se conferirán en conformidad con el plan programado de toda la compañía.

## **ARTÍCULO 13 SALARIOS**

### Sección 1. Tasa Salarial de Contrataciones Nuevas

La tasa de paga inicial para futuros empleados (contratados después de la fecha efectiva de este Acuerdo) será la siguiente:

Empleados de servicio de limpieza	\$9.25
Empleados de atención de piso	\$11.25

### Sección 2. Ajustes Salariales

En la fecha efectiva de este Acuerdo empleados activos en la clasificación de servicio de limpieza serán compensados a razón de diez dólares (\$10.00) por hora.

En la fecha efectiva de este Acuerdo empleados activos en la clasificación de atención de piso serán compensados a razón de doce dólares (\$12.00) por hora.

Efectivo en la primera (1) fecha de aniversario de este Acuerdo, los empleados recibirán un aumento salarial de 20 centavos (\$0.20) por hora.

Efectivo en la segunda (2) fecha de aniversario de este Acuerdo, los empleados recibirán un aumento salarial de 20 centavos (\$0.20) por hora.

### Sección 3. Paga de Líder

Empleados asignados a trabajar como un líder recibirán paga superior igual a un dólar cincuenta centavos (\$1.50) por hora además de su salario regular.

## **ARTÍCULO 14 PAGA DE CAPACITACIÓN**

En el caso de que sea necesario capacitar a nuevos empleados, el Empleador primero solicitará voluntarios entre los empleados que considere competente para emprender la formación de sus compañeros de trabajo. En el caso de que dos (2) o más trabajadores competentes se ofrecieran, la señoría determinará a quien se le ofrece el trabajo. Si no hay voluntarios competentes, el Empleador podrá asignar un empleado calificado para asistir en la capacitación y orientación de otros empleados. Empleados que así sean asignados recibirán un dólar cincuenta centavos (\$1.50) por hora además de su salario regular por todas las horas que sean asignados para realizar la capacitación.

## **ARTÍCULO 15 REDUCCIÓN EN LA FUERZA LABORAL**

### Sección 1. Propósito

En el caso de una reducción en la fuerza laboral, la señoría será el factor determinante en la decisión del Empleador en cuanto a cuales empleados se conservan; siempre y cuando los empleados restantes actualmente poseen la(s) calificación(es) y habilidad(es) necesaria(s) para realizar el trabajo disponible.

En el caso de que sea necesario llevar a cabo un despido, tal despido se llevará a cabo como indicado a continuación. En el caso de reducciones, es la intención de las siguientes estipulaciones de proteger a los más altos empleados que poseen la(s) calificación(es) y habilidad(es) necesaria(s), y de preservar su jornada y horas como sea posible.

## Sección 2. Definiciones

- (a) Reducción - la eliminación de una posición o de horas involuntaria e indefinida.
- (b) Empleado Afectado - el empleado cuya posición es el sujeto de la reducción.

## Sección 3. Procedimiento de Reducción de Personal

Si, después de considerar otras alternativas el Empleador implementa una reducción en la fuerza laboral, las reducciones se producirán en la siguiente orden:

- (a) Empleados de la Agencia
- (b) Voluntarios entre una clasificación afectada;
- (c) Empleados temporales (no de agencia);
- (d) Empleados de medio tiempo regular;
- (e) Empleados de tiempo completo regular

Las reducciones se llevarán a cabo por las clasificaciones de puestos dentro del departamento afectado. Los departamentos están enumerados en el Artículo 8, La Señoría y Puestos de Trabajo Vacantes. Dentro de cada clasificación de puestos, las reducciones se producirán por señoría como se define en el Artículo 8, La Señoría y Puestos de Trabajo Vacantes, siempre y cuando los empleados que se conserven poseen la(s) calificación(es) y habilidad(es) necesaria(s) para realizar el trabajo. En el caso de que la aplicación de la presente Sección resultará en la interrupción irrazonable de las operaciones del departamento, el Empleador y el Sindicato acuerdan reunirse y negociar alternativas.

## Sección 4. Notificación

Cuando una reducción de la fuerza laboral necesaria resultará en la eliminación de una posición u horas por un período de quince (15) días o más, el Empleador intentará proporcionar al Sindicato y a cada empleado afectado por lo menos treinta (30) días de aviso de cualquier reducción. El Empleador se reunirá a petición del Sindicato para participar en la negociación sobre el impacto de tal cambio y para discutir posibles alternativas.

## Sección 5. Beneficios

Los empleados despedidos que están cubiertos por el Seguro de Salud patrocinado por el Empleador serán cubiertos hasta el último día del mes en el que el empleado fue desplazado.

## Sección 6. Aviso de Regreso

- (a) Durante un período de seis (6) meses de la fecha de despido, los empleados que como consecuencia de la reducción son despedidos tienen derecho a recibir un aviso de regreso.
- (b) Dentro del período especificado y sujeto a calificaciones, los empleados que como consecuencia de una reducción son despedidos, pueden usar su señoría para hacer licitaciones para puestos vacantes.

- (c) Un empleado permanecerá en la lista de aviso de regreso a menos que se le ofrezca y decline una posición en la misma categoría de empleo y clasificación en la misma jornada con el mismo número de horas que la posición desde la cual fue despedido o reducido.
- (d) Permiso por enfermedad no usado del empleado será reintegrado si el empleado reanuda el trabajo durante el período de regreso.

## **ARTÍCULO 16 DESCONVOCATORIAS Y CANCELACIONES DIARIAS**

Sección 1. Si el empleador determina que es necesario cancelar la jornada programada de un empleado después de que se ha anunciado la programación debido a períodos temporales de bajo censo o en otras ocasiones, el empleado tendrá la opción de tomar el día libre sin paga o usar vacaciones (donde sean aplicable) a discreción del empleado.

Sección 2. Sujeto a consideraciones de cuidado del paciente y las necesidades del personal, cuando sea necesario cancelar una jornada programada el siguiente procedimiento será seguido:

- Temporal
- Empleados recibiendo horas extra o paga superior
- Voluntarios
- Empleados programados para trabajar jornadas en exceso de su horario regular
- Medio tiempo
- Empleados de tiempo completo trabajando su horario regular

Dentro de cada categoría indicada anteriormente, cancelaciones se harán en orden inverso de la señoría siempre y cuando los empleados restantes son calificados y capaces de realizar el trabajo.

Sección 3. El Empleador notificará al empleado de cualquier modificación en al horario de trabajo regular con un mínimo de dos (2) horas de antelación del cambio. Dicha notificación podrá hacerse directamente al empleado o en el evento que el empleado este en tiempo libre, poniéndose en contacto con el empleado al número de teléfono en registro con el Empleador.

Sección 4. Una vez desconvocado, un empleado estará fuera del horario por el resto del día y no será obligado a mantenerse en contacto o estar disponible para trabajar.

## **ARTÍCULO 17 ASIGNACIONES DE TRABAJO TEMPORAL (VARIABLE)**

Un empleado temporalmente asignado a trabajar fuera de su clasificación regular será proporcionado con orientación y formación para permitirle realizar las funciones de la asignación temporal satisfactoriamente. Los empleados pueden ser temporalmente asignados a otras clasificaciones a fin de proporcionar la capacitación que les permita realizar las funciones de la clasificación satisfactoriamente.

## **ARTÍCULO 18 DISCIPLINA Y DESPIDO**

Sección 1. El Empleado reconoce que la disciplina progresiva y el despido serán administrados por causa justa y hará todo lo posible para usar un sistema de disciplina progresiva oportuna para dirigirse a las violaciones de las normas y políticas de trabajo que no son faltas graves de conducta, tal como se define en el presente Artículo. Disciplina progresiva generalmente incluirá:

- Asesoramiento verbal escrito;
- Asesoramiento escrito y advertencia;
- Suspensión disciplinaria sin paga;
- Despido.

Sin embargo, el Empleador tendrá la opción de no usar todos los pasos anteriores cuando la violación requiere una respuesta rápida.

El Empleador procurará usar disciplina progresiva dentro de siete (7) días laborales de la fecha en que se produjo la violación o la fecha en que el Empleado se dio cuenta de la violación.

El Empleador puede poner a un empleado en suspensión de investigación no pagada, que no exceda siete (7) días, al menos que un período más largo sea acordado mutuamente por las partes, en el interés de evaluar la disciplina progresiva justamente.

Sección 2. Empleados pueden ser despedidos sin previo aviso o disciplina progresiva cuando la violación es una falta grave de conducta. Ejemplos de faltas graves incluyen:

- (a) Posesión, uso, venta o distribución de bebidas alcohólicas o sustancias ilegales;
- (b) Posesión, uso, venta o distribución de armas;
- (c) Destrucción de la propiedad del Empleador o cliente;
- (d) Uso de lenguaje abusivo o profano hacia el Empleador, el cliente del Empleador, un compañero de trabajo o un paciente;
- (e) Robo de fondos o bienes;
- (f) Insubordinación;
- (g) Pelear;
- (h) Acoso;
- (i) Violencia en el lugar de trabajo

Los tipos de faltas mencionadas anteriormente son ilustrativos solamente y en ninguna manera representan una lista exclusiva de acciones que podrían resultar en el despido inmediato.

Sección 3. El Empleador proporcionará al empleado y al Sindicato con una copia por escrito de disciplina progresiva. Se le proporcionará al empleado la oportunidad de firmar y reconocer el recibo de disciplina progresiva.

Disciplina progresiva por escrito de más de doce (12) meses, medida de forma sucesiva de calendario, no será considerada para el propósito de disciplina progresiva. Sin embargo, las medidas disciplinarias de más de doce (12) meses podrán ser consideradas con fines de establecer conocimiento sobre una norma de trabajo o política del Empleador. Disciplina progresiva que se

determine no tener mérito, a través del proceso de quejas y arbitraje, o por lo contrario sea retirada, no se considerará en el futuro para la disciplina progresiva.

Un empleado puede inspeccionar su expediente personal programando una cita con el Representante de Recursos Humanos del Empleador y se le proporcionará, de ser solicitada, una (1) copia de cualquier documento en su expediente personal.

Sección 4. A petición del empleado, representación Sindical será permitida durante cualquier entrevista de investigación que pueda resultar en la disciplina del empleado y en cualquier reunión donde la disciplina sea administrada.

Sección 5. El Sindicato reconoce que las operaciones del Empleador son sujetas a las normas y reglamentos del Centro Médico Los Alamitos.

## **ARTÍCULO 19 QUEJAS Y ARBITRAJE**

### Sección 1.

Queja: Una disputa iniciada por un empleado o el Sindicato derivada de la interpretación o aplicación de este Acuerdo.

“Días” significan días de calendario. En este Artículo, cuando se especifica un período de tiempo, el día del evento o acción que comienza el período no se incluirá en el cálculo de la duración del período. Si el último día para responder y actuar es un sábado, domingo o día feriado contractual, el período se extenderá hasta el día siguiente que no sea un sábado, domingo o día feriado contractual.

Sección 2. El objetivo del procedimiento de quejas y arbitraje es de resolver la queja de un empleado al nivel más bajo posible y con la menor cantidad de tiempo y recursos. El empleado o el Representante del Sindicato (Representante de Campo o Dirigente Sindical) puede conferir primero con el supervisor o con cualquier otra persona igual como el Empleador puede designar e intentar solucionar el asunto.

### Sección 3.

1.er Paso -- En el caso de que el empleado o Sindicato sea incapaz de resolver la queja con el supervisor inmediato, un reclamo por escrito especificando los detalles de la disputa y la estipulación del Acuerdo que se alega ha sido violado, debe ser entregado Director de Servicios Ambientales, o al representante de administración designado dentro de quince (15) días del evento dando lugar a la queja o quince (15) días desde el momento en que el empleado o el Sindicato deberían haber sabido del acontecimiento. Incumplimiento de este requisito excluirá la queja de mayor consideración.

Se sostendrá una reunión para resolver la queja durante el periodo de diez (10) días tras haber recibido el reclamo por escrito. El Administrador o su designado (distinto a, o además de un representante de Recursos Humanos), responderá por escrito dentro de diez (10) días después de la reunión. Incumplimiento de este requisito de tiempo excluirá la queja de mayor consideración.

2.do Paso -- Si en el primer (1.er) paso las partes no logran resolver el asunto, la queja podrá entonces ser presentada al Administrador del Distrito, o el representante de administración designado dentro de diez (10) días de haber recibido la respuesta del primer (1.er) paso. Incumplimiento de este requisito de tiempo excluirá la queja de mayor consideración.

Se sostendrá una reunión dentro de diez (10) días después de la presentación de la queja para intentar resolverla. El Administrador del Distrito o el representante de administración designado responderá a la apelación del segundo (2.do) paso dentro de diez (10) días de la reunión. Incumplimiento de este requisito de tiempo excluirá la queja de mayor consideración.

3.er Paso – Sin en el segundo (2.do) paso no se logra una solución satisfactoria de la queja, el asunto podrá ser referido por la parte quejándose a Arbitraje dentro de un periodo de quince (15) días de haber recibido una respuesta por escrito en el segundo (2.do) paso, del Empleador. Incumplimiento de este requisito de tiempo excluirá la queja de mayor consideración.

Sección 4. Las partes intentarán acordar mutuamente en un árbitro. Si son incapaces de acordar mutuamente, el Sindicato solicitará, con una copia para el Empleador, a la Asociación Americana de Arbitraje o al Servicio Federal de Mediación y Conciliación para proporcionar a las partes con un panel de árbitros imparciales, los cuales deberán ser miembros de la Academia Nacional de Árbitros.

Sección 5. El árbitro deberá escuchar la queja presentada lo más rápido posible y dictará una decisión por escrito dentro de treinta (30) días después de la conclusión de la última audiencia o presentación de informes, cualquiera que sea el último.

Sección 6. Los honorarios y gastos del árbitro, el costo de la sala de audiencia, y el costo de la reportera de la corte, si es requerido por el árbitro, deberán ser compartidos conjuntamente por las partes. Cada parte asumirá sus propios gastos de representación y presentación de su caso, incluyendo de los testigos, y el costo de cualquier transcripción para uso propio.

Sección 7. Cualquier decisión emitida por el árbitro será definitiva y vinculante sobre las partes en cuanto al asunto en disputa. El Empleador, el Sindicato y el empleado agraviado deberán cumplir posteriormente con el resultado de tal decisión en todos los aspectos.

Sección 8. El árbitro no tendrá ningún poder para añadir, restar o cambiar cualquiera de los términos o estipulaciones del Acuerdo. Su jurisdicción se extenderá únicamente a reclamos de violación de estipulaciones específicas escritas del Acuerdo e implica sólo la interpretación y aplicación de dicho Acuerdo. El laudo se basará en el acuerdo presentado en conjunto por las partes, o en el caso de que no haya acuerdo, en las preguntas planteadas por las partes con respecto a la interpretación específica y la aplicación del Acuerdo. Además, la decisión del árbitro será definitiva y vinculante sobre todas las partes interesadas.

Sección 9. Los términos y condiciones de los planes de beneficios no son sujetos a este procedimiento de arbitraje, excepto para determinar si el Empleador cumplió con los términos de este Acuerdo.

Sección 10. Un árbitro puede escuchar sólo un (1) caso en cualquier momento dado. Algunos temas no pueden ser decididos por el mismo árbitro, a menos que haya acuerdo mutuo por escrito de ambas partes.

Sección 11. El Empleador y el Sindicato acuerdan que empleados con conocimiento directo de los hechos que dieron lugar a una queja deben tener libertad para participar en todas las etapas del Procedimiento de Quejas y Arbitraje, en nombre de cualquier parte, y deben ser libres de recriminaciones por ambos lados.

Sección 12. A petición del empleado, un Representante Sindical o Dirigente, designado por el Sindicato, estará presente en la reunión donde se presentará la queja. Si un Representante Sindical y/o Dirigente designado por el Sindicato no está disponible para la reunión donde se presentará la queja o para la reunión disciplinaria, la reunión se pospondrá durante veinticuatro (24) horas.

Sección 13. El Empleador y el Sindicato acuerdan que la decisión de retener o no a empleados bajo periodo de prueba está a la discreción del Empleador. El Empleador y el Sindicato acuerdan además que empleados bajo periodo de prueba no tendrán acceso al procedimiento de quejas y/o de arbitraje para cuestiones disciplinarias o de despido.

## **ARTÍCULO 20 REPRESENTANTES DE CAMPO Y DIRIGENTES SINDICALES**

### Sección 1. Representantes de Campo

El Representante de Campo del Sindicato debidamente autorizado será permitido entrar la instalación en tiempos razonables a fin de observar si este Acuerdo se está cumpliendo o comprobar tras las quejas de empleados en la unidad de negociación. Los Representantes de Campo avisarán de cada visita antes de entrar la instalación al Director de EVS o su designado. El Representante de Campo respetará todas las normas del cliente incluyendo, pero no limitado a, HIPPA, control de infecciones y acceso al edificio, así como las políticas aplicables a dichas áreas del Empleador. Las políticas del Empleador cumplirán con la Ley Nacional de Relaciones Laborales. El Representante Sindical no interferirá con el trabajo de cualquier empleado.

### Sección 2. Dirigentes Sindicales

- (a) El Sindicato deberá proporcionar, por escrito, los nombres de un máximo de dos (2) Dirigentes Sindicales designados y un (1) dirigente suplente y notificará al Empleador, por escrito, de cualquier cambio que se produzca. El Sindicato podrá designar a un (1) dirigente como Principal Dirigente. Bajo este Artículo, El Empleador no está obligado a reconocer a un dirigente sindical antes recibir notificación de tal designación del Sindicato.
- (b) Las funciones del Dirigente Sindical incluyen la autoridad (1) para resolver o ayudar a resolver los problemas surgiendo en relación con la aplicación o interpretación del Acuerdo; (2) para resolver la queja en el primero (1.ro) o segundo (2.do) paso del procedimiento de quejas; y, (3) a petición de un empleado, para servir como un representante del Sindicato en entrevistas de investigación que puedan usarse como base de disciplina.

- (c) Dirigentes Sindicales ejercerán sus funciones o actividades relacionadas con el Sindicato en su propio tiempo. Sin embargo, si una reunión es acordada mutuamente durante la jornada de trabajo del Dirigente Sindical, ese tiempo se pagará por el Empleador. Si el Dirigente Sindical desea programar una reunión con un empleado durante la jornada de trabajo, tiempo libre sin paga deberá concederse sujeto a requerimientos del cuidado de pacientes y del negocio no será negado sin razón.
- (d) Dirigentes Sindicales no instruirán a ningún empleado cómo realizar o no su trabajo, no contrarrestarán la orden de ningún supervisor, y no interferirán con las operaciones normales del Empleador o cualquier otro empleado.
- (e) Con aviso razonable, el representante designado del Empleador se reunirá con un máximo de dos (2) Representantes Sindicales, un (1) Representante de Campo y/o un (1) Dirigente Sindical y cualquier empleado afectado sobre cualquier queja o cuestión referente a este Acuerdo. Si otro(s) empleado(s) o representante del Sindicato tiene datos de primera mano para presentar como testigo sobre la cuestión de quejas del Sindicato, esa(s) persona(s) adicional(es) también podrán asistir, por acuerdo mutuo previo con el Empleador en el momento que se fije la reunión.
- (f) Con el fin de participar en programas educativos sindicales, el Empleador proporcionará hasta cinco (5) días sin paga por año a un Dirigente Sindical, tras tres (3) semanas de antelación de una petición por escrito, y sujeto a las necesidades de personal y programación.
- (g) El tiempo dedicado a asistir audiencias de arbitraje por Dirigentes Sindicales, agraviados y testigos convocados por el Sindicato no serán pagados.

### Sección 3. Espacio de Reunión

El Empleador y el Sindicato acordarán mutuamente en los lugares de reunión y compartirán cualquier gasto asociado.

## **ARTÍCULO 21 ORIENTACIÓN PARA EMPLEADOS NUEVOS/LISTAS DE EMPLEADOS**

### Sección 1. Orientación para Empleados Nuevos

Durante la orientación de un empleado nuevo, un dirigente sindical o designado tendrá la oportunidad de reunirse con el empleado por treinta (30) minutos a fin de proporcionar una orientación al Sindicato. Ni el empleado nuevo ni el dirigente sindical (o designado) tendrán su salario reducido como resultado del tiempo pasado en la reunión.

### Sección 2. Listas de Empleados

El Empleador proporcionará al Sindicato la siguiente información a más tardar el día veinte (20) de cada mes.

- (a) Una lista de contrataciones nuevas, incluyendo el nombre, domicilio, número de teléfono, clasificación, salario, departamento, jornada, estatus (es decir, regular, medio tiempo, temporal), los últimos cuatro dígitos del Número del Seguro Social y la fecha de contratación; y

- (b) Una lista de los despidos, incluyendo el nombre, domicilio, número de teléfono, clasificación, departamento, jornada, estatus (es decir, regular, medio tiempo, temporal), los últimos cuatro dígitos del Número del Seguro Social, fecha del despido, y razón por el despido (es decir, renuncia, despido, reducción en la fuerza laboral, jubilación).

## **ARTÍCULO 22 COMITÉ CONJUNTO OBRERO-PATRONAL**

### Sección 1. Propósito

Deberá haber un Comité Conjunto Obrero-Patronal de no más de dos (2) representantes designados por el Empleador y dos (2) representantes designados por el Sindicato. El Comité Conjunto Obrero-Patronal estará formado con el fin de revisar, discutir y resolver temas de interés mutuo para las partes.

### Sección 2. Compensación

Si un empleado miembro del Comité es programado con regularidad para trabajar durante el tiempo en que la reunión del Comité se lleva a cabo los empleados representantes en el Comité serán compensados en paga de horas normales hasta un máximo de dos (2) horas por empleado por mes por asistir a las reuniones. Asistencia a las reuniones del Comité no será considerada "tiempo trabajado" para el cálculo de horas extras.

### Sección 3. Frecuencia de Reuniones

Las reuniones del Comité no se llevarán a cabo más que una vez cada dos (2) meses excepto por acuerdo mutuo.

### Sección 4. Resolución de Disputa

El Sindicato y el Empleador reconocen que a menos que se acuerde mutuamente ninguno utilizará este Comité para la negociación colectiva. Disputas dentro del Comité Conjunto no serán sujetas al Artículo 19, estipulaciones de Quejas y Arbitraje de este Acuerdo. Sin embargo, este párrafo no impedirá que un empleado, el Sindicato o el Empleador posteriormente persigan una cuestión de agravio a través del Artículo 19, Quejas y Arbitraje.

### Sección 5. Espacio de Reunión

El Empleador y el Sindicato acordarán mutuamente en los lugares de reunión y compartirán cualquier gasto asociado.

## **ARTÍCULO 23 PERMISOS DE AUSENCIA**

### Sección 1. Ausencias Personales Sin Paga

Empleados de tiempo completo que hayan completado seis (6) meses de servicio continuo y empleados de medio tiempo que hayan completado nueve (9) meses de servicio continuo, podrán solicitar un permiso de ausencia sin paga si son incapaces de trabajar debido a motivos personales, incluyendo obligaciones familiares y de educación, y sólo si no califican para el permiso de ausencia FMLA. Permisos de ausencia personales normalmente son limitados a un período de treinta (30) días, a petición escrita del empleado y con aprobación anterior de la administración. Con aprobación de la administración, tales permisos podrán extenderse por períodos de treinta (30) días adicionales hasta un máximo de seis (6) meses.

El empleado puede continuar cobertura personal y médica dependiente para sí mismo y cualquier dependiente cubierto durante un permiso de ausencia personal pagando cien por ciento (100%) del costo (que es la prima de empleador y empleado). El empleado debe pagar por adelantado, sobre una base mensual, la tarifa de empleados activos. Incumplimiento para hacer los pagos oportunamente puede resultar en la suspensión de la cobertura, que se reanudará al regresar al trabajo. Un formulario de Continuación de Beneficios debe ser completado dos (2) semanas antes del comienzo de su permiso de ausencia a fin de continuar la cobertura de salud.

Si el permiso de ausencia personal es aprobado, tiempo acumulado de vacaciones y PTO deben utilizarse primero como parte o para todo el permiso de ausencia de treinta (30) días. El tiempo de vacaciones no podrá extender el permiso de ausencia más allá del período de treinta (30) días.

Cuando un empleado regresa de su ausencia en cumplimiento con los términos aprobados del permiso de ausencia, tal empleado será devuelto a trabajar en su posición previa o a una posición comparable en la misma clasificación, si la posición anterior ya no está abierta.

#### Sección 2. Permisos de Ausencia FMLA/CFRA Calificados

Al comienzo del permiso de ausencia, empleados trabajando continuamente para el Empleador durante doce (12) meses consecutivos y que han trabajado al menos 1250 horas entre los doce (12) meses anteriores serán elegible para el permiso de Ausencia Médica Familiar en conformidad con las estipulaciones de la Ley federal Ausencia Médica Familiar (FMLA) y la Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA).

#### Sección 3. Permiso de Ausencia de Discapacidad por Embarazo

Empleados discapacitados debido al embarazo o condiciones relacionadas con el embarazo serán elegibles para un máximo de cuatro (4) meses de permiso de ausencia sin paga. También se les permitirá a los usar sus horas de vacaciones o PTO acumuladas para extender tal discapacidad.

#### Sección 4. Permiso de Ausencia de Discapacidad Relacionada con el Trabajo

El Empleador concederá un permiso de ausencia de hasta doce (12) meses a un empleado que es incapaz de trabajar debido a un reclamo auténtico de indemnización. La duración de este permiso de ausencia se determinará según los consejos del médico de indemnización de los trabajadores designado por el Empleador o del médico preestablecido del empleado o como requerido por la Ley de Indemnización de Los Trabajadores de California. El Empleador deberá hacer ajustes razonables para ayudar al empleado regresarlo al trabajo después de una lesión relacionada con el trabajo, y deberá trabajar con el Sindicato para desarrollar un programa modificado/ ligero para los empleados lesionados.

- (a) Empleados regresando de un permiso de ausencia de discapacidad relacionada con el trabajo tendrán derecho a ser reintegrados a la misma posición, clasificación, unidad y jornada como sostuvo el empleado al comienzo del permiso de ausencia.
- (b) Si se determina que un empleado está permanentemente discapacitado y es incapaz de volver a su posición anterior o a cualquier puesto vacante para el cual él pueda estar calificado, tal empleado podrá ser sustituido.

#### Sección 5. Permiso de Ausencia Militar

Se concederá permiso de ausencia militar a los empleados elegibles que están ausentes del trabajo a fin de cumplir el deber, sobre una base voluntaria o involuntaria, en los servicios uniformados de los Estados Unidos. Elegibilidad para permiso de ausencia militar y todos los demás derechos y obligaciones en relación con este permiso de ausencia, será de conformidad con la Ley de Derechos de Empleo y Reemplazo de los Servicios Uniformados de 1994 (USERRA).

#### Sección 6. Permiso de Ausencia de Luto

Cuando ocurre un fallecimiento en la familia inmediata de un empleado, él/ella tendrá derecho a permiso de ausencia de hasta tres (3) días con paga para tomarse dentro de siete (7) días consecutivos tras la muerte o dentro de siete (7) días consecutivos antes, durante o después del funeral programado. Este permiso no rebasará el número normal de horas programadas dentro de una semana de trabajo normal. Familia inmediata se define como: cónyuge, padre o padrastro actual, madre o madrastra actual, pareja doméstica legal, hijo/a, hijastro/a, hermano/a, abuelo/a, nieto/a, suegros actuales. Para cualquier extensión acordada el empleado deberá utilizar vacaciones o PTO acumuladas o tomar un permiso de ausencia sin paga si se agota sus vacaciones y PTO.

El Empleador puede requerirle al empleado que provee prueba de la muerte y/o de la relación con el fallecido.

#### Sección 7. Permiso de Ausencia Sindical

Tras tres (3) semanas de aviso del Sindicato, el Empleador deberá conceder a un (1) empleado permiso de ausencia sin paga de hasta un (1) año para negocios Sindicales, si permite el cuidado del paciente. Al finalizar el permiso de ausencia, el empleado volverá a su trabajo anterior, a menos que haya sido eliminado, o a una posición comparable en la misma clasificación, jornada y horas de trabajo.

#### Sección 8. Realizando Trabajo Mientras en Ausencia

Realizar trabajo para otro Empleador durante una ausencia autorizada que es el mismo o sustancialmente igual en la naturaleza del trabajo realizada por el Empleador constituirá motivo para despido. Esta Sección no se aplicará si el empleado ha sido incapaz de volver a una posición comparable y acepta una posición por día, suplementaria, o de medio tiempo con horas limitadas u opta por seguir en ausencia hasta el momento en que una posición comparable se haga disponible.

#### Sección 9. Aviso a Los Reemplazos

Una persona contratada o asignada como reemplazo de un empleado en permiso de ausencia deberá ser avisada por el Empleador.

#### Sección 10. Beneficios

Durante el plazo de un permiso de ausencia aprobado, los empleados no ganarán días feriados, vacaciones, PTO, u otros derechos, excepto como requerido por la ley aplicable.

**ARTÍCULO 24**  
**DÍAS FERIADOS, VACACIONES Y TIEMPO LIBRE PAGADO**

Sección 1. Días Feriados

- (a) Para el propósito de este Artículo los días feriados pagados incluyen:
- Día de Año Nuevo
  - Día de Los Caídos
  - Día de la Independencia
  - Día del Trabajo
  - Día de Acción de Gracias
  - Navidad
- (b) Al finalizar su período de prueba los empleados serán elegibles para paga de días feriados sujetos a las estipulaciones siguientes.
- (c) Los empleados deben trabajar su día completo de trabajo programado antes y después de los días feriados, a menos que la ausencia en uno de esos días sea excusada por el Empleador.
- (d) Cualquier empleado programado para trabajar en un día feriado que no se reporte pierde paga de día feriado por ese día. Paga por un día feriado será equivalente al día de trabajo regularmente programado del empleado a razón del salario regular por hora de tiempo corrido del empleado.
- (e) Empleados de tiempo completo y medio tiempo que trabajen uno (1) de los días feriados anteriormente mencionados serán pagados por el día feriado más tiempo y medio (1½) de su salario de base por las horas trabajadas para un pago total de dos veces y media (2½) por horas trabajadas.
- (f) Empleados de medio tiempo que no están programados para trabajar en uno (1) de los días feriados anteriormente mencionados no serán elegibles para paga de días feriados.
- (g) Si un día reconocido como día feriado cae en un fin de semana, los empleados de tiempo completo que no están programados para trabajar el día feriado deberán ser compensados por el día feriado.
- (h) Los días feriados de Acción de Gracias, Navidad, y Año Nuevo. El Empleador concederá las peticiones de empleados de tiempo completo para tener libres por lo menos uno (1) de los siguientes tres (3) días feriados: Día de Acción de Gracias, Navidad o Día de Año Nuevo, sujeto a los requerimientos del negocio, que no serán negados sin razón. El Empleador alternará entre los empleados en un área tiempo libre programado para estos días feriados. Horarios de vacaciones no pueden utilizarse para eludir la alternación de días feriados.

## Sección 2. Vacaciones

Empleados regulares de tiempo completo acumularán paga de vacaciones como sigue:

<u>Servicio Completado</u>	<u>Días Acumulados Por Mes</u>	<u>Número Máximo de Días Acumulados Por Año</u>	<u>Número Máximo de Días Disponibles</u>
1-3 años	.84	10	15
4-7 años	.84	10	15
8-19 años	1.25	15	20
20+ años	1.25	15	25

El empleado es requerido completar el formulario para la solicitud de PTO/vacaciones del Empleador para ser elegible para recibir paga de vacaciones. Peticiones de PTO/vacaciones que sean presentadas con tres (3) semanas de antelación deberán ser concedidas por señoría, por el Empleador, sujeto a los requerimientos del negocio. Se le concederá tiempo libre de vacaciones a un empleado sólo en la medida en que el empleado ha acumulado vacaciones.

Tras el despido o al cambiar a estatus sin beneficios, todas las vacaciones no usadas se pagarán a razón del salario regular actual del empleado.

## Sección 3. Tiempo Libre Pagado (PTO)

PTO es un beneficio que proporciona tiempo libre pagado cuando estás enfermo o cuando tienes citas, o asuntos personales que atender durante la semana de trabajo.

Los empleados pueden acumular hasta seis (6) días de PTO durante un período de doce (12) meses, comenzando con la fecha de contratación del empleado. Solicitudes de PTO deberán presentarse con la mayor antelación posible, pero en ningún caso a más tardar dos (2) horas antes del comienzo de la jornada programada del empleado. El empleado es requerido completar el formulario para la solicitud de PTO/vacaciones del Empleador para ser elegible para recibir paga de PTO. El Director de EVS puede exigir que proporcione documentación para su solicitud. PTO continuará acumulándose hasta un balance máximo de doce (12) días.

## **ARTÍCULO 25 DEBER DE JURADO**

Sección 1. Durante el período de este acuerdo, los empleados de tiempo completo regular y de medio tiempo, tal como se define en el Artículo 9, Estatus de Empleados, que han completado su período de prueba y se encuentran en estatus activo de trabajo, podrán ser elegibles para paga de deber de jurado sujeto a las siguientes estipulaciones.

Sección 2. Un empleado citado para deber de jurado deberá avisar al Empleador tras recibir la cita.

Sección 3. Un empleado colocado en espera por el Comisionado del Jurado tiene la obligación de reportarse a trabajar como se había previsto. El Empleador podrá ignorar este requisito cuando el carácter del trabajo y la disponibilidad de personal no permiten al empleado marcharse con poca antelación.

Sección 4. Un empleado obligado a reportarse y cumplir como jurado, como es prescrito por la ley, y que sirva durante las horas en que el empleado, por lo contrario, estaría trabajando para el Empleador (excluyendo las horas extras) será pagado una cantidad igual a la diferencia entre la cantidad total recibida ese día de paga de jurado y la cantidad que el empleado hubiera recibido de paga por el Empleador. El pago deberá ser pagado basado en las horas regularmente programadas del empleado a razón del salario por hora de tiempo corrido que ha recibido el empleado durante los doce (12) meses anteriores al deber de jurado.

Sección 5. La obligación del Empleador para pagar como descrito anteriormente en Sección 1 será limitada a veinte (20) días de trabajo por año.

Sección 6. Un empleado tiene la obligación de regresar al trabajo tras ser dispensado de la obligación de deber de jurado cuando hay cuatro (4) horas o más restantes en su día de trabajo programado.

## **ARTÍCULO 26 UNIFORMES**

Al finalizar el período de prueba, el Empleador proporcionará al empleado cinco (5) uniformes y un (1) par de zapatos antideslizantes sin costo alguno. En cada fecha de aniversario, el Empleador reemplazará tres (3) uniformes sin costo alguno para el empleado. Si un empleado destruye, daña o pierde su uniforme, el empleado será responsable del costo de reemplazo.

## **ARTÍCULO 27 TABLÓN DE ANUNCIOS**

El Empleador hará todo intento para proporcionar al Sindicato con un tablón de anuncios acristalado con llave situado en el área del reloj del departamento de EVS. Ningún material que es despectivo para el empleador o el cliente del Empleador será publicado.

## **ARTÍCULO 28 NO HUELGA/NO CIERRE PATRONAL**

Sección 1. No habrá ninguna huelga u otros paros o interferencias con las operaciones del Empleador durante la vigencia de este acuerdo.

Sección 2. Sindicato no autorizará directamente o indirectamente la sanción, ayuda o amparo, alentar o condonará un paro laboral o una huelga y asumirá todas las medidas posibles para prevenir o terminar una huelga o paro laboral, incluyendo notificando al empleado de su desaprobación de dicha acción e instruir a tal empleado a cesar y regresar al trabajo.

Sección 3. Un empleado que participe en actividades que violen este Artículo será sujeto, a la discreción del Empleador, a la disciplina hasta e incluyendo el despido. Un empleado podrá arbitrar si cometió o no una violación de este Artículo, pero no podrá arbitrar las medidas disciplinarias tomadas por el Empleador cuando una violación ha ocurrido.

Sección 4. El Empleador se compromete a no tener un cierre patronal durante la vigencia de este Acuerdo.

#### **ARTÍCULO 29 CONSERVA DE NORMAS**

Ningún empleado deberá sufrir cualquier reducción en salario, beneficios o condiciones de empleo, económicos o de otro tipo como consecuencia de la aplicación de este Acuerdo.

#### **ARTÍCULO 30 SUBCONTRATACIÓN**

No habrá ninguna subcontratación de trabajo realizado por empleados en la unidad de negociación, excepto por acuerdo expreso por escrito con el Sindicato.

#### **ARTÍCULO 31 EXÁMENES FÍSICOS**

Todos los exámenes físicos exigidos por el Empleador de los empleados en relación con su empleo en conformidad con las prácticas del Empleador, deberán ser proporcionados sin cargo alguno. Exámenes previos a la contratación, y aun después de que el empleado efectivamente sea contratado, se llevarán acabo durante el tiempo libre del empleado.

#### **ARTÍCULO 32 DIVISIBILIDAD Y CLÁUSULA DE AHORROS**

En el caso de que alguna estipulación de este Acuerdo se encuentre estar en conflicto con la ley Estatal o Federal, las restantes estipulaciones de este Acuerdo permanecerán en pleno efecto y vigor. Si una estipulación de este Acuerdo queda invalidada por ley Estatal o Federal, el Empleador y el Sindicato se reunirán con fines de plantear estipulaciones sustitutas legales.

#### **ARTÍCULO 33 SUCESORES**

Este Acuerdo será vinculante para las partes, sus sucesores y asignados. En el caso de que el Cliente rescinda el Acuerdo por los servicios proporcionados actualmente por empleados cubiertos por este Acuerdo, el Empleador notificará al Sindicato por escrito tan pronto como el Cliente notifique al Empleador.

#### **ARTÍCULO 34 PERÍODO DEL ACUERDO**

Este Acuerdo estará en pleno vigor y en efecto comenzando con su ratificación hasta el 11 de octubre de 2014 y incluyendo esta fecha. Automáticamente continuará en pleno vigor y en efecto por periodos anuales de ahí en adelante a menos que se comuniquen por escrito por alguna de las partes, indicando su deseo de modificar, enmendar o rescindir este Acuerdo por lo menos sesenta (60) días antes del 11 de octubre de 2014 o cualquier fecha de aniversario anual a partir de entonces.

Este Acuerdo representa el acuerdo completo y exclusivo entre las partes y sustituye todos los acuerdos, entendimientos y prácticas en vigor anteriores a la fecha de este Acuerdo, si los mismos estuvieron basados o no en acuerdos implicados, escritos u orales.

EN FE DE LO CUAL, las partes firmantes en conformidad con la autoridad apropiada dan principio de firma a este Acuerdo,

**SERVICIOS ADMINISTRATIVOS ARAMARK  
SOCIEDAD COMANDITARIA en el CENTRO  
MÉDICO LOS ALAMITOS**

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

## Memorándum de Acuerdo

El Memorándum de Acuerdo es suscrito entre la ARAMARK Management Services Limited Partnership en Los Alamitos (la Empresa) y el NATIONAL UNION OF HEALTHCARE WORKERS (el Sindicato) con el propósito de modificar el Acuerdo de Negociación Colectiva vigente.

CONSIDERANDO que la EMPRESA y el SINDICATO son partes en un Acuerdo de Negociación Colectiva (el 'CBA') cuyo mandato se vence el 11 de octubre de 2014; y CONSIDERANDO que la EMPRESA y el SINDICATO han acordado modificar el presente acuerdo como sigue:

### Sección 2. Seguros: Médico, Dental, y Visión

ARAMARK proporcionará a los empleados elegibles la oportunidad de inscribirse para beneficios médicos, **dentales y de visión** a través de una compañía de salud patrocinada por ARAMARK. El(los) plan(es), plan(es) de diseño(s) y horario(s) de los beneficios pueden ajustarse de vez en cuando de acuerdo con los cambios en el paquete de beneficios médicos para todos los empleados de ARAMARK o como requiere la ley. Otros cambios podrían incluir el cambio en la aseguradora, organización de mantenimiento de la salud u otro proveedor de servicio que proporciona los beneficios o establece la red de proveedores participantes. Cualesquier cambios a las primas o elegibilidad serán efectivos con el inicio del año del plan, el 1 de enero.

**ARAMARK Management Services  
Limited Partnership at Los Alamitos  
Medical Center**

**NATIONAL UNION OF HEALTHCARE  
WORKERS**

---

Fecha

---

Fecha