



ACUERDO

entre

**HOGARES Y SERVICIOS PRESBITERIANOS DEL
NORTE DE CALIFORNIA, INC.**

dba

LA SEQUOIAS-PORTOLA VALLEY

y

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

May 9, 2012 – May 10, 2015

TABLA DE CONTENIDO

ACUERDO 2012-2015	1
PRESENCIADO	1
PREÁMBULO.....	1
SECCIÓN 1. RECONOCIMIENTO.....	1
SECCIÓN 2. LA CONTRATACIÓN Y EL PERÍODO DE PRUEBA	1
SECCIÓN 3. MEMBRESÍA SINDICAL.....	2
SECCIÓN 4. REPRESENTANTE Y DELEGADO SINDICAL.....	3
SECCIÓN 5. DESPIDO.....	4
SECCIÓN 6. CLÁUSULA SOBRE LOS DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN	5
SECCIÓN 7. SALARIOS.....	5
SECCIÓN 8. REUNIONES	7
SECCIÓN 9. REPORTÁNDOSE Y PAGA POR SER DEVUELTO AL TRABAJO	7
SECCIÓN 10. HORAS DE TRABAJO	8
SECCIÓN 11. DÍAS FERIADOS	8
SECCIÓN 12. VACACIONES	9
SECCIÓN 13. PERMISOS DE AUSENCIA	10
SECCIÓN 14. PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD	11
SECCIÓN 15. PERMISO DE AUSENCIA POR LUTO	12
SECCIÓN 16. DEBER DE JURADO	12
SECCIÓN 17. PLANES DE SEGURO MÉDICO, DE HOSPITAL, VISIÓN, DENTAL Y DE VIDA.....	12
SECCIÓN 18. SEGURO MÉDICO, DE VIDA Y VISIÓN EN GRUPO.....	13

SECCIÓN 19. PLANES DE JUBILACIÓN.....	13
SECCIÓN 20. CAMBIO A LOS BENEFICIOS DEFINIDOS DEL PLAN DE JUBILACIÓN	14
SECCIÓN 21. CAMBIO AL PLAN 403(B).....	14
SECCIÓN 22. CATEGORÍAS DE EMPLEO.....	14
SECCIÓN 23. NO A LA DISCRIMINACIÓN	15
SECCIÓN 24. LA SEÑORÍA Y LA PUBLICACIÓN DE EMPLEOS.....	16
SECCIÓN 25. EL PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE	17
SECCIÓN 26. NO A LA HUELGA O AL CIERRE PATRONAL	20
SECCIÓN 27. SEGURIDAD	20
SECCIÓN 28. DESCRIPCIÓN DE TRABAJO.....	20
SECCIÓN 29. SEPARABILIDAD	20
SECCIÓN 30. ENMIENDA Y EXENCIÓN.....	20
SECCIÓN 31. TRABAJO SUBCONTRATADO	21
SECCIÓN 32. VIGENCIA DEL ACUERDO	21
SECCIÓN 33. LA EJECUCIÓN DEL ACUERDO.....	21
APÉNDICE “A”.....	i

ACUERDO 2012-2015

EL PRESENTE ACUERDO, hecho y firmado por y entre HOGARES y SERVICIOS PRESBITERIANOS DEL NORTE DE CALIFORNIA, INC., una corporación sin fines de lucro (denominado como 'El Valle Secuoyas Portola', 'SPV' o como el "Empleador") y el Sindicato Nacional de Los Trabajadores de la Salud, (en adelante referido como 'NUHW' o como el "Sindicato"), respetando que cierta comunidad de retiro conocido como El Valle Secuoyas-Portola, ubicado en 501 Portola Road, Portola Valley, California.

PRESENCIADO

PREÁMBULO

- A. Las partes reconocen en el presente reglamento que es para su beneficio mutuo y para la protección de los residentes de tener una operación eficiente e ininterrumpida del Valle Secuoyas-Portola. El presente Acuerdo es con el propósito de establecer tales relaciones armoniosas y constructivas entre las partes que tal resultados sean posibles.
- B. El Sindicato y el Empleador acuerdan con los objetivos de lograr el más alto nivel de rendimiento del trabajador y de producción compatible con la seguridad y la buena salud de los residentes y los trabajadores cubiertos por el presente Acuerdo.
- C. Se acuerda mutuamente que es el deber y el derecho del Empleador de administrarse a sí mismo y dirigir a sus empleados, y el Empleador reserva todos los derechos, poderes y autoridades en conexión con lo previo, que incluye, pero no se limita a, el derecho a contratar, programar, transferir, promover, reclasificar, requerir a los gerentes de Departamento que trabajen, descansar y despedir a los empleados, excepto como específicamente limitado por las estipulaciones expresas del presente Acuerdo.

SECCIÓN 1. RECONOCIMIENTO

El Valle Secuoyas-Portola reconoce al NUHW como el representante exclusivo de negociación para fines de la negociación colectiva con respecto a los salarios, las horas y otras condiciones de empleo para todos los empleados de servicios de alimentación, limpieza, mantenimiento, empleados de jardines y transporte según la certificación expedida por la NLRB en caso No. RC-18240 y las clasificaciones descritas en el Apéndice "A" presente, pero excluyendo todos los demás empleados en el centro de salud, las oficinas administrativas y excluyendo a los empleados informales y de supervisión.

SECCIÓN 2. LA CONTRATACIÓN Y EL PERÍODO DE PRUEBA

- A. El Empleador notificará al Sindicato mensualmente de los nombres, las direcciones y clasificaciones de los nuevos empleados.

- B. **Período de Prueba-** Todos los nuevos empleados deberán cumplir un período de prueba de noventa (90) días de calendario. Durante este tiempo, el empleado podrá ser despedido por cualquier motivo sin el derecho a recurrir a los procedimientos de quejas y arbitraje. El período de prueba comienza el primer día de empleo que se trabaja y continúa durante noventa (90) días de calendario de empleo continuo.

SECCIÓN 3. MEMBRESÍA SINDICAL

- A. Todos los empleados sujetos al presente Acuerdo serán requeridos, como condición de empleo, mantener su membresía en el Sindicato en buena fe. “Membresía en buena fe” significa el pago de las cuotas y de iniciación requerida uniformemente de sus miembros por el Sindicato. Se entiende por las partes que las cuotas de iniciación son de sesenta dólares (\$60.00). Cualquier empleado quien no es miembro del Sindicato deberá, ya sea treinta (30) días de calendario después de la ejecución del Acuerdo o treinta (30) días de calendario después de ser contratado, aplicar para pertenecer al Sindicato.
- B. Cualquier empleado cubierto por el presente Acuerdo, quien no cumpla con la presente Sección, será reemplazado por el Empleador después de recibir una notificación por escrito indicando que el empleado no cumplió. Tal reemplazo se llevará a cabo dentro de siete (7) días después de recibir la notificación.
- C. **Obligaciones del Empleador**
- (1) Al recibir una autorización por escrito de los empleados, y hasta que tal autorizaciones permanezcan en efecto, el Empleador deducirá las cuotas mensuales de los salarios de los empleados en el segundo período de paga y mandará tales pagos al Sindicato a más tardar el diez (10) del mes siguiente.
- (2) A no más tardar del diez (10) del mes después de contratación, el Empleador proporcionará al Sindicato con el nombre, la dirección y clasificación de trabajo de los nuevos empleados de la unidad de negociación así como los nombres de los empleados de la unidad de negociación que hayan sido despedidos.
- D. El Sindicato indemnizará y guardará al Empleador inofensivo contra todo reclamo, demandas, acciones u otras obligaciones y solicitar asistencia razonable en la defensa de tales asuntos, que se hagan contra o sean incurridos por lo que surja de, o por cualquier acción por parte del Empleador confiando en representaciones.

SECCIÓN 4. REPRESENTANTE Y DELEGADO SINDICAL

A. Representante Sindical - Un representante debidamente autorizado del Sindicato será permitido entrar a las instalaciones del Valle Secoyas-Portola durante horas razonables con el fin de observar si el presente Acuerdo está siendo observado o no o para comprobar cualquier queja de parte de los empleados, siempre y cuando:

- (1) Este privilegio sea ejercido razonablemente;
- (2) El representante Sindical le avise por avanzado al Director Ejecutivo o al Administrador del Empleador, o su designado, sobre cual(es) departamento(s) o area(s) él/ella desea visitar y limita su visita a tal(es) departamento(s) o area(s) como fue acordado (se entiende que un aviso telefonico por adelantado permitirá la entreda a las instalaciones), excepto que un salón pueda utilizarse sujeto a la disponibilidad y con un aviso de cuarenta y ocho (48) horas de antelación y la aprobación por el Director Ejecutivo o Administrador;
- (3) Al llegar a la Comunidad, el representante Sindical se registrará en la recepción principal. Si el Director Ejecutivo no está presente, el representante Sindical le pedirá a la recepcionista que notifique al Director Ejecutivo de su llegada;
- (4) El representante Sindical consultará con los empleados durante su tiempo libre con las reuniones realizándose en el comedor de los empleados en las instalaciones del Empleador;
- (5) El representante Sindical no interfiere con el trabajo de un empleado;
- (6) El Sindicato le avisa al Empleador, por escrito y antemano, sobre el Representante Sindical oficial;
- (7) Los representantes Sindicales que no cumplan con la subsección A (1-6) anterior podrán ser negados el acceso o se le pedirá que abandone las instalaciones. En casos que implican el repetido o crónico incumplimiento de un representante Sindical, el Empleador contactará al NUHW y solicitará la asistencia del Sindicato para que el representante Sindical cumpla con la subsección A.

B. Delegado Sindical -

- (1) El Sindicato nombrará a cuatro (4) delegados que consistirán de uno (1) en la limpieza/lavandería; uno (1) en los jardines; uno (1) en el mantenimiento; y uno (1) en servicio de alimentos. Una de tales designaciones será designado como el Delegado Principal. El nombramiento se efectuará de tal manera que determine el Sindicato y el Empleador será notificado por escrito de dicho nombramiento.
- (2) Se entiende que los delegados designados en cada departamento, como ya mencionado, tendrán por lo menos doce (12) meses de empleo de tiempo completo o medio tiempo.
- (3) El delegado sindical sólo tratará con el representante del Empleador designado para los casos de quejas.
- (4) La única función del delegado será de presentar quejas tal como se definen en el presente Acuerdo al representante del Empleador en el primer paso del procedimiento de quejas.
- (5) Excepto como indicado en el (4) anterior, el delegado sindical realizará sus funciones fuera de sus horas de trabajo durante su propio tiempo.
- (6) El delegado sindical no dirigirá a ningún empleado en cómo realizar o no realizar su trabajo, no revocará la orden de cualquier supervisor y no interferirá con el funcionamiento normal del Empleador o de cualquier otro empleado. Sus actividades como un delegado sindical de ninguna manera interferirán con sus funciones asignadas como empleado.
- (7) Ningún delegado sindical deberá participar en cualquier forma en la tramitación de las quejas más que en el departamento en el que trabaja. El representante designado por el Empleador sólo se le requiere reunirse con un (1) delegado sindical sobre cualquier queja.

C. Tablón de Anuncios - El Empleador acuerda de proporcionar un tablón de 2' x 3' localizado en el pasillo contiguo a la oficina de limpieza. El tablón de anuncios será para la publicación de avisos oficiales del Sindicato.

SECCIÓN 5. DESPIDO

El Empleador tendrá el derecho a disciplinar o despedir a cualquier empleado por causa justa que incluye, pero no se limita a la deshonestidad, insubordinación, intemperancia, incompetencia, absentismo, negligencia, el incumplimiento del trabajo como se le requiere, o por violar los reglamentos y procedimientos del Empleador.

SECCIÓN 6. CLÁUSULA SOBRE LOS DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

Se acuerda mutuamente que es el derecho y deber del Valle Secuoyas-Portola de administrar la Comunidad Secuoyas, de determinar la manera, el método y las formas de proveer servicios a los residentes. Los derechos incluyen, pero no se limitan a, establecer y aplicar los reglamentos de empleo y estándares de trabajo, de promulgar otros reglamentos y procedimientos para la administración de las operaciones de la Comunidad, el derecho de determinar el número y tipo de empleados, el derecho de contratar, promover, degradar, reclasificar, descansar, suspender, despedir y de otra manera disciplinar a los empleados, sujeto sólo a restricciones específicas establecidas en el presente Acuerdo. Las horas y la programación de trabajo, la introducción y el uso de nuevo equipo o tecnología sujeto a cualquier restricción establecida por el presente Acuerdo, son la prerrogativa exclusiva del Empleador. Los derechos de la administración establecidos aquí y todos los otros derechos y las prerrogativas no dispensadas expresamente o limitadas por el presente Acuerdo so retenidas por el Valle Secuoyas-Portola.

SECCIÓN 7. SALARIOS

- A. El Empleador deberá de pagar las tasas del sueldo mínimo establecidas en el Apéndice “A”.
- B. (1) Al completar un (1) año de servicio continuo, a los empleados trabajando veinte (20) horas o más por semana se les pagará al salario por hora en el nivel de un (1) año de señoría como se especifica en el Apéndice “A”.
- (2) Al completar dos (2) años de servicio continuo, a los empleados trabajando veinte (20) horas o más por semana se les pagará al salario por hora en el nivel de dos (2) años de señoría como se especifica en el Apéndice “A”.
- (3) Al completar tres (3) años de servicio continuo, a los empleados trabajando veinte (20) horas o más por semana se les pagará al salario por hora en el nivel de tres (3) años de señoría como se especifica en el Apéndice “A”.
- (4) Al completar cuatro (4) años de servicio continuo, a los empleados trabajando veinte (20) horas o más por semana se les pagará al salario por hora en el nivel de cuatro (4) años de señoría como se especifica en el Apéndice “A”.
- (5) Al completar cinco (5) años de servicio continuo, a los empleados trabajando veinte (20) horas o más por semana se les pagará al salario por hora en el nivel de cinco (5) años de señoría como se especifica en el Apéndice “A”.

- C. Cualquier empleado quien es promovido a una clasificación superior será puesto en el nivel de esa clasificación que sigue de su nivel de paga previo.
- D. **Comida** - A todos los empleados cubiertos se les proveerá una (1) comida por jornada.
- E. **Uniformes** - Donde los uniformes, como se define por Ley Estatal, son requeridos por el Empleador, serán proporcionados por el Empleador como sean necesitados.
- F. **Ajuste o Error** - Cualquier ajuste salarial que se le deba a un empleado debido a error del Empleador que es superior a diez dólares (\$10.00) deberá pagarse dentro de las setenta y dos (72) horas después de la notificación adecuada a la administración que ha cometido un error. En casos donde el error es por un monto de diez dólares (\$10.00) o menos, o cuando el error es el resultado de la culpa del empleado, tal error será corregido en el próximo cheque de pago.
- G. **Cooperativa de crédito** - El Empleador se compromete a continuar a dar a los empleados la oportunidad de participar en la cooperativa de crédito designada por el Empleador y de proporcionar la deducción de nómina con la aprobación del empleado correspondiente.
- H. **Tareas Fuera de Clasificación** - Un empleado que trabaje fuera de su clasificación normal tiene el derecho de compensación en la siguiente manera:
- (1) Si el empleado acepta tal asignación de trabajo por medio de una subasta en un posición abierta/publicada, el empleado será compensado la tasa salarial, el mismo nivel, de la posición abierta (es decir, si la posición es una clasificación inferior, el empleado será pagado al salario menor; si la posición es en una clasificación superior, el empleado será pagado al salario mayor).
 - (2) Si el Empleador solicita o requiere que un empleado trabaje fuera de su clasificación, el empleado será compensado por ese trabajo a razón de su salario normal si la asignación es en una clasificación inferior. Si la asignación es en una clasificación superior, el empleado será compensado en el salario, el mismo nivel, para la clasificación superior.
- I. **Bono de Contratación** - Tan pronto como sea práctico pero no más tarde del segundo día de pago después de la ratificación, SPV le pagará a cada empleado de tiempo completo un bono de quinientos dólares (\$500). A los empleados de medio tiempo se les pagará un bono de forma proporcional de acuerdo con la proporción de sus horas regularmente programadas de medio tiempo a una semana de cuarenta horas. El bono será sujeto a todas las retenciones fiscales y las deducciones autorizadas.

- J. **Acuerdo de Primer Año** - Tras su ratificación, los niveles de señoría establecidos en el Apéndice "A" al Acuerdo de Los Trabajadores serán restaurados. Los empleados serán colocados en el nivel de señoría apropiado. Los empleados podrán avanzar un nivel de señoría, si es apropiado, en su fecha de aniversario en el año 2012.

Tan pronto como sea práctico pero, a no más tardar el segundo día de pago después de la ratificación, NCPHS aumentará los salarios en un 2% para todos los empleados y a todos los niveles de señoría.

- K. **Acuerdo de Segundo Año** - Doce (12) meses después de la ratificación, SPV aumentará los salarios en un 2% para todos los empleados y a todos los niveles de señoría.

- L. **Acuerdo de Tercer Año** - Veinticuatro (24) meses después de la ratificación, SPV aumentará los salarios en un 2% para todos los empleados y a todos los niveles de señoría.

SECCIÓN 8. REUNIONES

Cuando las reuniones son realizadas para los empleados cubiertos por el presente Acuerdo, el Empleador usará sus mejores esfuerzos para asegurarse que las sesiones estén disponibles para todos los empleados en sus departamentos. A los empleados que estén fuera de servicio se les pagará en su salario regular por hora, con horas extra pagadas, si es aplicable, por el tiempo en asistencia a tales reuniones. Ninguna reunión se realizará durante el tiempo de almuerzo o descanso de los empleados excepto en casos de emergencias.

SECCIÓN 9. REPORTÁNDOSE Y PAGA POR SER DEVUELTO AL TRABAJO

- A. A un empleado quien se reporta al trabajo como estaba previsto se le garantizará cuatro (4) horas de trabajo o cuatro (4) horas de paga. A un empleado normalmente programado para trabajar menos de cuatro (4) horas diarias se le garantizará trabajo o paga por sus horas normales de trabajo programadas.
- B. Un empleado que se le indica que debe presentarse a trabajar en el día que el empleado no está programado para trabajar será garantizado cuatro (4) horas de trabajo o cuatro (4) horas de paga. A un empleado normalmente programado para trabajar menos de cuatro (4) horas por día se le garantizará trabajo o paga por sus horas normales de trabajo programadas.
- C. Un empleado llamado para que regrese a trabajar en un día que ya ha trabajado un horario de trabajo normal será garantizado un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o paga a razón de una vez y media el salario regular por hora del empleado, siempre y cuando el empleado ya haya trabajado ocho (8) horas ese día. Un empleado normalmente programado para trabajar

menos de cuatro (4) horas será garantizo trabajo o paga por su jornada normal de trabajo programada.

SECCIÓN 10. HORAS DE TRABAJO

- A. Las horas de funcionamiento ordinario son 24 horas al día, 365 días al año. La jornada de trabajo comienza en 12:00 a.m. y termina a las 11:59 p.m. La semana laboral comienza a las 12:00 a.m. el lunes (el domingo a medianoche) hasta las 11:59 p.m. del domingo.
- B. La semana de laboral normal para los empleados de tiempo completo regular es de cuarenta (40) horas, cinco (5) días por semana, ocho (8) horas por día, sin incluir el período de treinta (30) minutos para la comida, el cual no se cuenta como tiempo de trabajo. A los empleados que trabajan una jornada de ocho (8) horas se les dará dos (2) períodos de descanso de diez (10) minutos, un (1) período de descanso por cada cuatro (4) horas de trabajo o gran parte de la misma. No se pueden combinar los períodos de comida y descanso.
- C. Los empleados son responsables de seguir los horarios y cualquier cambio deberá ser aprobado por el supervisor del empleado (incluyendo cambios de días de trabajo o jornadas).
- D. Cada empleado de medio tiempo podrá recibir hasta dos (2) días libres consecutivos cada semana. Las jornadas de los empleados de medio tiempo serán garantizadas de un mínimo de cuatro (4) horas por jornada programada.

SECCIÓN 11. DÍAS FERIADOS

- A. Para los empleados elegibles que completen el período de prueba, los siguientes días feriados se reconocen:

Día de Año Nuevo	Día de La Independencia
Día de Martin Luther King, Jr.	Día del Trabajo
Día de Los Presidentes	Día de Dar Gracias
Día de Los Caídos	La Navidad
*El Cumpleaños del Empleado	

*El empleado deberá notificar al Empleador dos (2) semanas de antemano de la fecha de su cumpleaños. El Día del Cumpleaños se deberá tomar dentro de un (1) año del cumpleaños del empleado.

- B. Los empleados elegibles que trabajan un día feriado reconocido podrán descojer una de dos formas de ser compensados:

(1) Ser pagado dos veces (2x) su salario por hora regular; o

(2) Ser pagado el salario por hora regular y tomar un día libre con paga, dentro de sesenta (60) días, de acuerdo con lo solicitado y programado de antemano con el supervisor. Un empleado será pagado su salario regular por cada uno de dichos días feriados, cuando no trabaje. Paga por los días feriados se pagará ese día a menos que el empleado solicite, por escrito, que se le pague en una fecha más tarde, en cuyo caso el pago deberá efectuarse en la fecha solicitada, siempre y cuando el pago sea a razón del salario en efecto del día feriado.

C. Un día feriado que sea durante las vacaciones será considerado y pagado como día feriado y no será cargado como vacación.

D. El pago de vacaciones no es pagable durante el período de tiempo que un empleado este en permiso por enfermedad o permiso de ausencia por cualquier razón.

SECCIÓN 12. VACACIONES

A. Las vacaciones se acumulan basadas en el tiempo de servicio continuo desde la fecha de contratación o la fecha de elegibilidad de beneficios, lo que sea más tarde. Los empleados que hayan cumplido su período de prueba de noventa (90) días serán elegibles para usar las vacaciones; los empleados que estén en su período de prueba acumulan pero no pueden usar las vacaciones. Después de completar el período de prueba, los empleados podrán usar las vacaciones como se ganaron.

B. Las vacaciones se acumulan en la siguiente forma:

Servicio Continuo	Cantidad de Vacaciones
Un (1) Año	Dos (2) Semanas [10 días de trabajo]
Cinco (5) Años	Tres (3) Semanas [15 días de trabajo]
Diez (10) Años	Cuatro (4) Semanas [20 días de trabajo]

C. Una oferta de vacaciones se realizará dos (2) veces por año. La oferta de vacaciones se llevará a cabo el segundo (2nd) martes de noviembre para las vacaciones del 2 de enero al 30 de junio del año siguiente. Una segunda (2nd) oferta de vacaciones se llevará a cabo el segundo (2nd) martes de mayo para las vacaciones del 1 de julio al 1 de enero. Las vacaciones se ofrecerán en cada departamento, por señoría, basada en la fecha de contratación. Las ofertas de vacaciones deben ser en incrementos de una (1) semana. El gerente de cada departamento determinará el número de empleados de cada departamento o

de cada clasificación que podrán tomar vacaciones durante cualquier semana de trabajo. Habrá al menos una (1) semana de vacaciones disponible para ofrecer cada semana en cada departamento, excepto en el Departamento de Servicio de Alimentos entre La Navidad y el Año Nuevo. El Gerente del Departamento podrá, sin embargo, ofrecer semanas de vacaciones adicionales. El número de vacaciones disponibles para ofrecer por semana para las clasificaciones en el Departamento serán publicadas por el Gerente del Departamento con por lo menos dos (2) semanas de antelación de la fecha de la oferta de vacaciones. Para propósitos de la acumulación de vacaciones, Servidores de Alimentos para el cuidado de enfermería y la vida asistida serán considerados como en categorías separadas.

Habrá al menos dos (2) rondas de ofertas. En la primera ronda, cada persona podrá solicitar hasta tres (3) semanas de vacaciones según los años de servicio del empleado. Los empleados con cinco (5) años o más de servicio podrán solicitar (3) tres semanas de vacaciones. Los empleados con menos de cinco (5) años de servicio podrán solicitar dos (2) semanas de vacaciones. En las rondas posteriores los empleados podrán solicitar dos (2) semanas de vacaciones. Aunque sea previamente aprobado, el empleado deberá tener tiempo de vacaciones acumulado en el momento que se tomen las vacaciones.

Las solicitudes para las vacaciones de menos de una (1) semana podrán ser otorgadas basadas un la señoría de la fecha de contratación, según las necesidades de la operación a la discreción del Empleador. Solicitudes para tiempo libre no serán negadas injustamente.

- D. Si un empleado es hospitalizado durante sus vacaciones, tal tiempo de hospitalización no será considerado como vacaciones, pero será cargado y pagado como tiempo de enfermedad si el empleado tiene algún tiempo acumulado.
- E. Cualquier empleado que renuncie después de un (1) año de servicio continuo o más será otorgado todas las vacaciones acumuladas.
- F. En el mes de enero después de que el empleado cumpla su aniversario número 25, 30 y 35 se le otorgará una semana de tiempo libre con paga. La semana libre adicional con paga tendrá que ser usada antes del 31 de diciembre de ese año de calendario o se perderá.

SECCIÓN 13. PERMISOS DE AUSENCIA

- A. El Empleador podrá conceder permisos de ausencia por cualquiera de las siguientes razones:
 - 1) FMLA/CFRA; 2) embarazo; 3) ausencia médica prolongada; 4) compensación de trabajo;
 - 5) ausencia personal; o 6) ausencia militar.

- B. Las solicitudes para permisos de ausencia deberán ser por escrito en un formulario proporcionado por el Empleador. Cualquier concesión o denegación de un permiso de ausencia deberá ser por escrito.
- C. El Empleador otorgará permisos en cumplimiento con sus reglamentos y procedimientos y de manera consistente con sus obligaciones bajo la ley estatal y federal.
- D. Los empleados elegibles, que no sean FMLA, en permiso de ausencia médica, que de otra manera sean elegibles para beneficios, seguirán recibiendo cobertura médica, dental y de la visión durante un período de treinta (30) días. Dicha cobertura continuada será bajo los mismos términos y condiciones que existían antes de la ausencia médica.
- E. Permisos de ausencia para otras discapacidades aparte de la discapacidad no-industrial o industrial serán a la discreción del Empleador.

SECCIÓN 14. PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD

- A. El Empleador proporcionará beneficios de permiso de ausencia por enfermedad remunerada a empleados regulares para las ausencias por enfermedad, lesión o embarazo. Los empleados deberán de notificar a su supervisor tan pronto como sea posible antes de ser programado para comenzar a trabajar si esta enfermo o no podrá presentarse a trabajar. El incumplimiento de notificar al supervisor puede resultar en la pérdida de pago por ausencia por enfermedad para ese día.
- B. Los empleados regulares, al terminar el período de prueba serán pagados la ausencia por enfermedad a partir de la fecha de empleo. Ausencia por enfermedad se acumula a razón de un (1) día por cada mes de empleo hasta cuarenta y cinco (45) días. Los empleados que acumulan días más allá de los cuarenta y cinco (45) días de ausencia por enfermedad serán otorgados:
 - (1) medio (1/2) día de salario o la mitad (1/2) de paga de un día libre por cada día de enfermedad acumulado en exceso de cuarenta y cinco (45) días; o
 - (2) continuar acumulando días de ausencia por enfermedad y ser pagados la mitad (1/2) de un día por cada día más allá de cuarenta y cinco (45) días al ser despedido o jubilado.
- C. Para los empleados con menos de un (1) año de empleo continuo, a menos que el empleado haya sido hospitalizado, habrá un período de espera un (1) día laboral. La ausencia por enfermedad será pagada por días de trabajo normal y no rebasará los cinco (5) días en una semana. Después de cinco (5) días consecutivos de ausencia, el empleado debe solicitar un

permiso de ausencia. Un certificado del médico podrá ser requerido como condición de pago de ausencia por enfermedad. Sin embargo, el certificado del médico no se exigirá cuando el empleado es enviado a casa por un supervisor.

- D. Cualesquier beneficios debidos bajo la Compensación de los Trabajadores o del Seguro Estatal por Discapacidad se combinarán con la ausencia por enfermedad acumulada para que llegue, pero no rebase, el salario mínimo regular.

SECCIÓN 15. PERMISO DE AUSENCIA POR LUTO

Al finalizar el período de prueba, se concederá el permiso de ausencia por luto con paga a los empleados en caso de muerte en la familia inmediata del empleado, que se definirá como cónyuge del empleado, pareja doméstica, hijos, hijastros, padres, padrastros, abuelos, nietos, hermana, hermano, suegra y suegro. El pago por ausencia será por todo el tiempo que se le había asigne aquí presente (tres [3] días de trabajo para un funeral local y cinco [5] días de trabajo si el funeral esta a quinientas [500] millas o más de la residencia del empleado) con un (1) de los días pagados, incluyendo el propio funeral. Si un empleado no asiste al funeral, el empleado será otorgado dos (2) días de ausencia por luto con paga. Pruebas razonables de la relación, podrán ser necesarias.

SECCIÓN 16. DEBER DE JURADO

A un empleado que ha completado el período de prueba y que es seleccionado para el deber de jurado se le concederá tiempo libre y será pagado la diferencia entre las tasas de jurado recibidas y la paga por trabajo corrido normal por los días de trabajo perdidos debido al deber de jurado (kilometraje y otro reembolso de viajes exceptuados) hasta un máximo de diez (10) días de trabajo por año. Como condición para paga de deber de jurado, el empleado debe notificar a su supervisor tan pronto como sea posible después de recibir el aviso que se reporte para el deber de jurado, y el empleado debe producir pruebas razonables del servicio como jurado. Si el empleado es excusado del deber de jurado, se le deberá avisar al supervisor por teléfono y, si se solicita, volver y completar la jornada de trabajo, siempre y cuando queden al menos dos (2) horas de trabajo disponibles.

SECCIÓN 17. PLANES DE SEGURO MÉDICO, DE HOSPITAL, VISIÓN, DENTAL Y DE VIDA

- A. Fecha de Elegibilidad para Beneficios

Los empleados regular de tiempo completo y medio tiempo son elegibles para los beneficios descritos aquí, efectivos el primer (1st) día del mes después de los noventa (90) días del período de prueba. Los empleados informales que sean reclasificados como empleados

regulares de tiempo completo o medio tiempo son elegibles para los beneficios descritos aquí en el primer día del mes después de trabajar en una posición de tiempo completo o medio tiempo siempre y cuando hayan completado los noventa (90) días del período de prueba.

B. Beneficios Proporcionales

Los beneficios para los empleados de medio tiempo que han completado el período de prueba serán proporcionales basándose en la relación entre el promedio de horas programadas para el Empleado de Medio Tiempo Regular a tiempo completo de cuarenta (40) horas. Los empleados que están programados regularmente para trabajar menos de treinta y dos (32) horas de no reciben ningún beneficio de empleado.

C. Los empleados elegibles son inscritos para los planes de Seguro Médico, de Hospital, Visión, Dental y de Vida (en una cantidad de ser determinada por el Empleador) del Empleador, con gastos de primas pagadas por el Empleador. Los empleados serán inscritos en los planes en el primer día del mes después de completar el período de prueba. La cobertura Médica, de Hospital, Visión y Dental podrá ser extendida para incluir el cónyuge del empleado y/o dependientes calificados con una prima adicional al costo del empleado.

SECCIÓN 18. SEGURO MÉDICO, DE VIDA Y VISIÓN EN GRUPO

SPV conserva el derecho como se describe en la Sección 16 del Acuerdo del Trabajador para cambiar o modificar sus planes médicos, de visión y dental en grupo o su disponibilidad para fines de contención de gastos. Se entiende que no es intención del Empleador de realizar cambios de plan con el único propósito de reducir los niveles de beneficio. Los cambios de nivel de beneficio pueden resultar de rediseñar los planes para reducir los gastos.

Durante el término de este 2012-2015 acuerdo sólo y tan largo como el Plan de Kaiser RAP 40/500 este disponible para el Empleador. El Empleador se compromete a ofrecer el plan Kaiser RAP 40/500 con óptica a los empleados. Si el RAP 40/500 ya no está disponible para el Empleador las estipulaciones aplicables para cambiar de planes o compañías establecidas a continuación aplicarán. Los nuevos planes deben ser compatibles con las estipulaciones de cuidado preventivo de la legislación de Reforma de Salud. Si las primas aumentan en un 15% o más el Empleador se compromete a reunirse con el NUHW para discutir posibles planes alternativos.

SECCIÓN 19. PLANES DE JUBILACIÓN

Los empleados elegibles son cubiertos por el plan de jubilación ofrecido por el Empleador. Los detalles de los beneficios definidos del plan de jubilación están disponibles a los empleados al ser solicitados.

Los empleados elegibles son cubiertos por y podrán contribuir al programa TSA ofrecido concurrente por el Empleador. Si el Empleador elige ofrecer un plan diferente de impuestos diferidos de jubilación, los empleados serán elegibles para contribuir a ese plan, de acuerdo con los términos del plan.

El Empleador podrá implementar los cambios propuestos al Plan de Beneficios Definidos de Jubilación y al Plan 403(b) siempre y cuando esos cambios son implementados para todos los participantes. Los cambios no serán implementados en esta unidad de negociación antes de que sean implementados a todos los participantes del plan.

SECCIÓN 20. CAMBIO A LOS BENEFICIOS DEFINIDOS DEL PLAN DE JUBILACIÓN

La fórmula de cambio al plan de beneficios es entre el 1,5% por años de servicio, el promedio en los cinco (5) años consecutivos más altos del salario de base, a 1,0% por años de servicio.

El cambio será anticipado. El promedio de los cinco (5) años consecutivos más altos del salario de base se aplicará a ambas fórmulas de beneficios.

SECCIÓN 21. CAMBIO AL PLAN 403(B)

La contribución obligatoria del Empleador es del 2,5% del salario de base anual para todos los empleados elegibles de la unidad de negociación. La inversión de tres (3) años de las contribuciones del Empleador.

SECCIÓN 22. CATEGORÍAS DE EMPLEO

- A. **Tiempo Completo Regular** - Un empleado quien es contratado para trabajar una semana regular programada de cuarenta (40) horas de trabajo por semana.
- B. **Medio Tiempo Regular** - Un empleado quien trabaja una semana de trabajo regularmente programada por un período continuo de noventa (90) días de al menos treinta dos (32) horas.
- C. **El Movimiento Entre Las Categorías de Empleo** - Una vez que un empleado se convierta en un empleado de Medio Tiempo o Tiempo Completo Regular, ese empleado no será devuelto al estatus de empleado informal a menos que: 1) el empleado inicia una transferencia voluntariamente a una posición informal; o 2) el Empleador, por escrito, elimine la posición Regular de Tiempo Completo o Medio Tiempo. Si la posición es eliminada, el ex empleado Tiempo Completo o Medio Tiempo Regular podrá tener el derecho de recuperar la posición.

Si el empleador llena una posición de Tiempo Completo o Medio Tiempo Regular con un empleado informal de forma temporal porque el empleado Regular de Tiempo Completo o Medio Tiempo esta en permiso de ausencia, el Empleado Informal no será acreditado con el servicio continuo para propósitos de convertirse en un empleado de Tiempo Completo o Medio Tiempo Regular. El Empleador informará al empleado Informal que la asignación es temporal.

SECCIÓN 23. NO A LA DISCRIMINACIÓN

A. Se Prohíbe la Discriminación, el Acoso y la Represalia

Es la política de las partes de proveer igualdad de oportunidades de empleo a todos los solicitantes y empleados de acuerdo con legislación Local, Estatal y Federal de empleo justo. NCPHS se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo libre de la discriminación, el acoso y las represalias según los factores tales como raza, color, religión, origen nacional, actividad sindical, ascendencia, edad, discapacidad física, discapacidad mental, condición médica, estado civil, orientación sexual, estado de transexual, estado de ausencia por el cuidado de la familia o estado de veterano, a menos que tales factores se relacionen a una calificación laboral verdadera y adaptaciones razonables no se puedan hacer.

B. La Investigación de Quejas

NCPHS investigará las denuncias de acoso y represalias en violación de la presente Sección, las políticas y procedimientos de NCPHS, Título VII, Ley de Empleo y Vivienda Justa de California y otras leyes estatales o federales. Los empleados deben reportar incidentes de acoso o represalia a su supervisor, gerente del departamento o a cualquier persona en una posición de administración con el Valle Secuoyas-Portola o NCPHS con quienes se sienten cómodos haciendo una queja. Los empleados también pueden reportar incidentes de acoso o represalia a través de sus Delegados Sindicales y representantes.

NCPHS no tolerará ningún tipo de represalia o intimidación contra cualquier empleado por hacer una denuncia de acoso o represalia al Empleador o por participar en una investigación de una queja de acoso o represalia.

C. La Participación en las Investigaciones del Empleador

Ningún representante del Empleador o del Sindicato o cualquier empleado del Empleador interferirá con, obligará, usará represalias, intimidará, amenazará o desalentará a cualquier empleado de: 1) participar en una investigación por el Empleador o el Sindicato; 2)

proporcionar al Empleador o el Sindicato una declaración en relación con una investigación del Empleador o en conjunción con un asunto disciplinario; 3) testificar en un procedimiento judicial o en un arbitraje involucrando al Empleador. Cualquier empleado, representante del Empleador o del Sindicato que se encuentre en violación de esta subsección (C) será sujeto a la disciplina. Ningún árbitro tiene la autoridad para otorgar cualquier pago retrasado a cualquier empleado disciplinado por violar esta subsección (C).

SECCIÓN 24. LA SEÑORÍA Y LA PUBLICACIÓN DE EMPLEOS

A. Señoría

- (1) Fecha de Señoría - La fecha en la que el empleado comience el más reciente empleo de tiempo completo o medio tiempo regular con el Empleador.
- (2) La señoría gobernará en las promociones y colocaciones a posiciones abiertas siempre y cuando, en el juicio del Empleador, el desempeño, mérito y habilidades de los solicitantes son aproximadamente igual. Para propósitos de ser llamados del descanso, el último empleado que sea descansado será el primero en ser llamado.
- (3) La Conclusión de la Señoría- La señoría concluirá por cualquier de lo siguiente:
 - (a) Despido del empleo;
 - (b) Renuncio;
 - (c) Descanso de un tiempo igual al tiempo de servicio del empleado o seis (6) meses, cualquiera que sea menos;
 - (d) No regresar como programado de un permiso de ausencia o vacaciones al menos que el incumplimiento sea por enfermedad, hospitalización o cualquier otra circunstancia atenuante más allá del control del empleado y que el Empleador sea notificado de la circunstancia atenuante, tan pronto como el empleado este consciente de la circunstancia. El Empleador no es responsable por cualquier pérdida de salarios o beneficios antes de la fecha en que se notifique de la circunstancia atenuante;
 - (e) La falta de un empleado para volver a trabajar dentro de tres (3) días de calendario después de recibir aviso de regresar del descanso enviado al empleado a la dirección en el expediente con el Empleador.

(4) Fecha de Servicio- Para propósitos del mantenimiento de registros de Empleador solamente, la fecha/aniversario de un empleado o la fecha del día que el empleado fue promovido a otra clasificación, cualquiera sea más tarde.

B. Posiciones Abiertas

El Empleador determinará si una posición esta abierta, por cuánto tiempo y si se llenará. En caso de que haya una posición abierta, el Empleador publicará un aviso por tres (3) días de calendario. El Empleador considerará las aplicaciones hechas por los empleados durante el período de publicación junto con otras aplicaciones antes de llenar la posición. Durante el período de publicación, el Empleador podrá llenar la posición temporalmente.

Si una posición en la unidad de negociación se abre, los miembros de la unidad de negociación tendrán la primera oportunidad para aplicar para la posición. El Empleador podrá otorgar la posición a un empleado de la unidad de negociación basado en su desempeño, mérito y habilidad. Si su desempeño, mérito y habilidades son aproximadamente igual, la posición abierta será otorgada al empleado con más senioría. Si la posición permanece abierta, el Empleador podrá contratar de afuera de la unidad de negociación.

C. Posiciones Temporales Abiertas

El Empleador determina si existe una posición temporal abierta, por cuánto tiempo y si se llenará. Una posición temporal abierta es aquella que resulta de un permiso de ausencia, vacaciones extendidas u otra ausencia extendida de trabajo de al menos treinta (30) días. La posición temporal abierta será publicada durante tres (3) días. La posición temporal abierta se otorgará al empleado calificado con más senioría de la clasificación de trabajo en la que se produce la posición temporal. Si no se llena por un empleado de la unidad de negociación, la posición temporal podrá asignarse a un empleado informal.

Posiciones principales: Posiciones temporales abiertas en posiciones principales serán llenadas en orden de senioría de una lista de empleados calificados.

Se entiende que ninguna de las estipulaciones de la presente Sección o su aplicación implicará un procedimiento de “desplazo”.

SECCIÓN 25. EL PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE

DEFINICIONES:

Quejas - Una queja es definida como una disputa, la cual involucra la interpretación o aplicación de cualquier estipulación del presente Acuerdo.

El Agraviado - El agraviado puede ser un empleado, delegado sindical o el Sindicato.

- A. **Límite de Tiempo** - Una Queja tendrá que presentarse bajo los Procedimientos Formales dentro de catorce (14) días del evento en que se basa la queja, o desde el momento en que el agraviado primero aprende de los motivos para presentar una queja. Si el jefe del departamento no ha respondido por escrito dentro de un plazo razonable (considerado como diez (10) días de calendario a menos que el jefe del departamento haya avisado por escrito de la intención de tomarse tiempo adicional) o la respuesta no resuelve la queja, la queja podrá proceder conforme a los Procedimientos Formales establecidos a continuación.
- B. **Procedimientos Informales** - El jefe del departamento o su designado notificará por escrito de la disputa y se reunirá con el agraviado antes de que una Queja Formal se reduzca por escrito y es procesada bajo el Procedimiento Formal. El jefe de departamento responderá a la agraviado por escrito dentro de un plazo razonable (considerado como diez (10) días de calendario a menos que el jefe del departamento haya avisado por escrito de la intención de tomarse tiempo adicional). Si el jefe del departamento no ha respondido por escrito dentro de un plazo razonable o la respuesta no resuelve la queja, la queja podrá proceder conforme a los Procedimientos Formales establecidos a continuación.
- C. **Procedimientos Formales** - Una queja por escrito tendrá que presentarse dentro de los límites de tiempo bajo “A” anterior. Una queja que no sea presentada dentro de estos límites de tiempo será negada sin más acción. La queja por escrito debe establecer todos los asuntos en disputa y las medidas solicitadas. Un árbitro no podrá entretener asuntos que no sean previstos en la queja o medidas que no sean solicitadas. El Director Ejecutivo o su designado y el Sindicato intentarán resolver la queja. Si la decisión del Director Ejecutivo no puede resolver la queja, el asunto será referido a, Vicepresidente de Operaciones del Empleador o su designado. El Vicepresidente de Recursos Humanos/Cumplimiento proporcionará un aviso por escrito de la decisión sobre la queja.

Las decisiones del Director Ejecutivo y el Vicepresidente de Recursos Humanos/Cumplimiento (o sus designados) serán proporcionadas al agraviado dentro del plazo de treinta (30) días de calendario a partir de la fecha en que se presentó la Queja Formal. Si una decisión del Vicepresidente de Operaciones no es rendida dentro de los treinta (30) días de calendario, la queja será concedida. Las partes, por acuerdo mutuo, podrán extender este límite de tiempo.

Si la decisión del Vicepresidente de Operaciones no resuelve la queja, el Sindicato podrá solicitar, por escrito, que el asunto sea referido para una decisión por un árbitro neutral. Dicha solicitud debe hacerse dentro de sesenta (60) días de calendario de la fecha en que se

presentó la Queja Formal, o el derecho de solicitar el arbitraje es renunciado. Las partes, por acuerdo mutuo por escrito, podrán extender este límite de tiempo.

- D. **Arbitraje** - El Sindicato entonces le escribirá al Servicio de Mediación y Reconciliación de California solicitando una lista de siete (7) árbitros imparciales con una copia al Director Ejecutivo. Tras recibir la lista de árbitros, las partes, en persona o por teléfono, seleccionarán un árbitro para que escucha el caso. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo sobre un árbitro referido por el Servicio de Mediación y Reconciliación de California, usarán el método alternativo de tacha para seleccionar uno de los siguientes tres árbitros: Gerald McKay, John Kagel o Frank Silver. Las partes lanzarán una moneda para determinar qué parte tacha el primer nombre.

Los gastos del arbitraje serán compartidos igualmente por las partes. Si ambas partes acuerdan en usar un taquígrafo los gastos del taquígrafo se compartirán por igual. Si las partes no acuerdan con el uso de un taquígrafo, la parte que lo solicite pagará por ese servicio. Todos los otros gastos serán asumidos por la parte que los incurra.

El poder y la autoridad del árbitro se limitan a la interpretación del contrato y no podrá modificar, añadir a ni impedir el presente Acuerdo. La decisión del árbitro será definitiva y vinculante para las partes y deberá hacerse por escrito, para ambas partes, dentro de treinta (30) días de calendario del cierre de la audiencia o de recibir la clausura o los informes de posaudiencia.

Si cualquiera de las partes reclama ante el árbitro que una queja en particular no cumple con la prueba de la arbitrabilidad como se establece aquí, o si la jurisdicción del árbitro para escuchar y decidir el caso es desafiado por cualquier otro motivo, el árbitro procederá a decidir sobre esta cuestión antes de escuchar el caso tras los méritos. En todo caso donde el árbitro determine que tal queja no cumple con las pruebas de la arbitrabilidad, o si sostiene el desafío a su jurisdicción sobre esos otros motivos, referirá el caso a las partes sin una decisión o recomendación sobre sus méritos. Se entiende que las estipulaciones del presente párrafo de ninguna forma autoriza al árbitro a aplazar el procedimiento, de manera que exija audiencias separadas en fechas separadas, a menos que ya sea el Sindicato o el Empleador solicite audiencias separadas.

- E. **La Elección del Remedio** - Cualquier empleado quien tenga una queja dentro del ámbito de un estatuto estatal o federal, reglamento o decreto ejecutivo que gobierne la igualdad en el empleo, empleo justo de prácticas laborales justas (NLRB) debe elegir proceder ante un organismo legal o en una acción civil por una parte o bajo esta sección por la otra, pero no puede continuar en las dos al mismo tiempo.

SECCIÓN 26. NO A LA HUELGA O AL CIERRE PATRONAL

- A. Se acuerda que durante la vigencia del presente Acuerdo no habrá ningún cierre patronal de parte del Empleador y ninguna huelga, huelga de simpatía, abandono, retraso o interrupción de trabajo en las instalaciones de parte del Sindicato si fue o no la causa, por lo tanto, sujeta al arbitraje.
- B. El Sindicato acuerda que durante el término del presente Acuerdo ninguno de sus oficiales o de sus miembros llamarán, instigarán, participarán en o aprobarán cualquier huelga, huelga de simpatía, el picoteo u otra interferencia o interrupción del trabajo en esta instalación.
- C. Un empleado quien viole cualquiera de las estipulaciones de la presente Sección será sujeto a la acción disciplinaria, incluyendo el despido.

SECCIÓN 27. SEGURIDAD

El Empleador cumplirá con las leyes federales y de California y los reglamentos relativos a la seguridad y salud laboral. Asimismo, es el deber de cada empleado de cumplir con todas las normas de seguridad y salud del Empleador. En el caso de que se detecte cualquier peligro a la seguridad o salud, se notificarán de inmediato al Empleador.

SECCIÓN 28. DESCRIPCIÓN DE TRABAJO

El Empleador proporcionará a cada empleado con una copia de la descripción de empleo apropiada de su clasificación.

SECCIÓN 29. SEPARABILIDAD

En el caso de que cualquier estipulación del presente Acuerdo es declarada por un tribunal de jurisdicción competente, ilegal o inaplicable, esa estipulación del presente Acuerdo será nula y sin validez, pero dicha anulación no afectará a otras estipulaciones del presente Acuerdo, todas las otras estipulaciones permanecerán en pleno vigor y efecto. En el caso de tal anulación, las partes acuerdan de reunirse y tratar de negociar estipulaciones para sustituir las estipulaciones anuladas, siempre y cuando, sin embargo, este proceso no resulte en una renuncia a la estipulación de no a la huelga o cierre patronal del presente Acuerdo, ni tampoco se sujetará a las disposiciones sobre quejas y arbitraje del presente Acuerdo.

SECCIÓN 30. ENMIENDA Y EXENCIÓN

El presente Acuerdo es sujeto a la enmienda, el cambio o adición sólo por acuerdo subsecuente por escrito entre y ejecutado por, el Empleador y el Sindicato. En ausencia de tal acción, se entiende y se acuerda que el presente Acuerdo contiene todos los términos y las condiciones que

las partes deseaban firmar con la ejecución del presente Acuerdo. La renuncia de cualquier incumplimiento, término o condición del presente Acuerdo por cualquiera de las partes no constituirá un precedente en la aplicación futura de todos los términos y las condiciones.

SECCIÓN 31. TRABAJO SUBCONTRATADO

El empleador tendrá el derecho, siempre que lo juzgue necesario o posible, a subcontratar el trabajo o cualquier porción del mismo realizado por los empleados cubiertos por el presente Acuerdo, y ninguna estipulación del presente Acuerdo deberá ser interpretada como la prohibición de la misma, sujeto, sin embargo, al derecho del Sindicato que se le dé previo aviso razonable por escrito por parte del Empleador de cualquier tal propósito de subcontratación si sirve para reducir o aplazar la unidad de negociación. No es la intención o el propósito de la NCPHS de eliminar o reducir la unidad de negociación.

Después de recibir tal aviso por escrito de subcontratación, el Sindicato podrá solicitar una reunión o reuniones en las cuales el impacto de la subcontratación a los empleados del Empleador serán discutidos. El Sindicato será informado del nombre del contratista y su dirección de negocios. Si cualquier empleado es desplazado por dicha subcontratación, las partes explorarán otras oportunidades de empleo para las cuales el empleado puede calificar, así como los términos y las condiciones del despido del empleado, si tal es el caso. Esta estipulación no tiene aplicación a la subcontratación normal y acostumbrada que el Empleador ha practicado en el pasado.

SECCIÓN 32. VIGENCIA DEL ACUERDO

El Acuerdo será efectivo el doce (12) de mayo de 2012 y permanecerá en pleno vigor y efecto sin cambio, adición o enmienda hasta el 10 de mayo de 2015 y se renovará de año a año a partir de entonces, a menos que cualquiera de las partes avise por escrito del deseo de modificar o terminar el presente Acuerdo noventa (90) días antes del 10 de mayo de 2015 o, si se renueva automáticamente, antes del 10 de mayo de cada año subsecuente. Durante el tiempo que las negociaciones estén en marcha para modificaciones y enmiendas en el presente Acuerdo, este Acuerdo permanecerá en pleno vigor y efecto hasta que un nuevo Acuerdo entre en vigor, o hasta que se llegue a un punto muerto. En el caso que las partes no hayan llegado a un Acuerdo antes de la fecha de vencimiento del presente Acuerdo o cualquier fecha posterior de aniversario, este Acuerdo continuará en vigor sujeto al vencimiento por cualquiera de las partes al avisar por escrito con veinte (20) días de antelación.

SECCIÓN 33. LA EJECUCIÓN DEL ACUERDO

Las partes acuerdan que, en virtud de la firma del presente Acuerdo, ningún empleado sufrirá una reducción de sus salarios, horas o condiciones de trabajo. Esta estipulación no impide a

cualquiera de las partes de ejercer cualquiera de sus derechos y prerrogativas durante la vigencia del presente Acuerdo.

EN FE DE LO CUAL, las partes aquí han ejecutado el presente Acuerdo en la(s) fecha(s) indicada(s) abajo.

SINDICATO NACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA SALUD

HOGARES Y SERVICIOS PRESBITERIANOS
DEL NORTE DE CALIFORNIA, INC.
(VALLE SECUOYAS-PORTOLA)

Por: _____

Por: _____

Barbara Hood, CEO

Por: _____

Fecha: _____

Por: _____

Fecha: _____

APÉNDICE “A”

TASA DEL SALARIO MÍNIMO POR HORA EFECTIVO EL 10 DE MAYO DE 2012

CLASIFICACIONES	COMENZANDO	1 Año	2 Año	3 Año	4 Año	5 Año
Servicio de Alimentación						
Cocinero Principal	16.74	17.56	18.31	19.09	19.90	20.81
Cocinero	15.45	16.19	16.85	17.58	18.34	19.17
Cocinero de Preparación	14.83	15.51	16.19	16.89	17.61	18.41
Mesero Principal	14.15	14.79	15.43	15.95	16.65	17.25
Trabajador de Servicio de Alimentación	12.60	13.23	13.78	14.38	14.98	15.62
Mantenimiento						
Mantenimiento I	19.72	20.64	21.49	21.91	23.40	24.48
Mantenimiento II	16.74	17.56	18.31	19.09	19.90	20.81
Pintor	19.72	20.64	21.49	21.91	23.40	24.48
Jardines						
Jardinero I	15.45	16.19	16.85	17.58	18.34	19.17
Jardinero II	12.60	13.23	13.78	14.38	14.98	15.62
Limpieza						
Limpieza Principal	14.15	14.79	15.43	15.95	16.65	17.25
Limpieza o Persona de Lavandería	12.60	13.23	13.78	14.38	14.98	15.62
Choferes						
Residente Transportación	14.75	15.46	16.13	16.80	17.58	18.40

APÉNDICE “A”

TASA DEL SALARIO MÍNIMO POR HORA EFECTIVO EL 10 DE MAYO DE 2013

CLASIFICACIONES	COMENZANDO	1 Año	2 Año	3 Año	4 Año	5 Año
Servicio de Alimentación						
Cocinero Principal	17.07	17.92	18.68	19.48	20.30	21.22
Cocinero	15.76	16.51	17.19	17.94	18.71	19.55
Cocinero de Preparación	15.13	15.82	16.51	17.23	17.96	18.78
Mesero Principal	14.43	15.09	15.74	16.27	16.98	17.59
Trabajador de Servicio de Alimentación	12.85	13.49	14.06	14.67	15.28	15.93
Mantenimiento						
Mantenimiento I	20.11	21.06	21.92	22.35	23.87	24.97
Mantenimiento II	17.07	17.92	18.68	19.48	20.30	21.22
Pintor	20.11	21.06	21.92	22.35	23.87	24.97
Jardines						
Jardinero I	15.76	16.51	17.19	17.94	18.71	19.55
Jardinero II	12.85	13.49	14.06	14.67	15.28	15.93
Limpieza						
Limpieza Principal	14.43	15.09	15.74	16.27	16.98	17.59
Limpieza o Persona de Lavandería	12.85	13.49	14.06	14.67	15.28	15.93
Choferes						
Residente Transportación	15.04	15.77	16.45	17.14	17.94	18.77

APÉNDICE “A”

TASA DEL SALARIO MÍNIMO POR HORA EFECTIVO EL 10 DE MAYO DE 2014

CLASIFICACIONES	COMENZANDO	1 Año	2 Año	3 Año	4 Año	5 Año
Servicio de Alimentación						
Cocinero Principal	17.41	18.27	19.05	19.87	20.70	21.65
Cocinero	16.08	16.84	17.53	18.30	19.08	19.94
Cocinero de Preparación	15.43	16.14	16.84	17.57	18.32	19.15
Mesero Principal	14.72	15.39	16.06	16.60	17.32	17.95
Trabajador de Servicio de Alimentación	13.11	13.76	14.34	14.96	15.59	16.25
Mantenimiento						
Mantenimiento I	20.51	21.48	22.36	22.79	24.34	25.47
Mantenimiento II	17.41	18.27	19.05	19.87	20.70	21.65
Pintor	20.51	21.48	22.36	22.79	24.34	25.47
Jardines						
Jardinero I	16.08	16.84	17.53	18.30	19.08	19.94
Jardinero II	13.11	13.76	14.34	14.96	15.59	16.25
Limpieza						
Limpieza Principal	14.72	15.39	16.06	16.60	17.32	17.95
Limpieza o Persona de Lavandería	13.11	13.76	14.34	14.96	15.59	16.25
Choferes						
Residente Transportación	15.35	16.09	16.78	17.48	18.30	19.14