



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

225 W Broadway, Suite 400
Glendale, CA 91204-1332

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

Convenio Colectivo

con

**SDH Services West,
una Subsidiaria de Sodexo, Inc.**

en

**El Hospital y Centro Médico Regional de
Fountain Valley**

14 de mayo 2018 – 13 de mayo 2021

TABLA DE CONTENIDO

PREÁMBULO.....	1
ARTÍCULO 1 – EL RECONOCIMIENTO	1
ARTÍCULO 2 – LAS DEFINICIONES	2
ARTÍCULO 3 – EL RESPETO Y LA DIGNIDAD.....	2
ARTÍCULO 4 – LA NO-DISCRIMINACIÓN	3
ARTÍCULO 5 – LOS DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN	4
ARTÍCULO 6 – LA MEMBRESÍA SINDICAL.....	5
ARTÍCULO 7 – LA DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.....	6
ARTÍCULO 8 – EL TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIONES	6
ARTÍCULO 9 – EL COMITÉ OBRERO-PATRONAL	7
ARTÍCULO 10 – LA SEGURIDAD.....	7
ARTÍCULO 11 – LA INSPECCIÓN	8
ARTÍCULO 12 – LOS DELEGADOS SINDICALES	8
ARTÍCULO 13 – LA SEÑORÍA.....	9
ARTÍCULO 14 – EL PERÍODO DE PRUEBA	10
ARTÍCULO 15 – LOS ANUNCIOS DE EMPLEO.....	10
ARTÍCULO 16 – EL DESCANSO Y NUEVO AVISO	12
ARTÍCULO 17 – LOS PERMISOS DE AUSENCIA.....	13
ARTÍCULO 18 – LA DISCIPLINA Y EL DESPIDO/CAUSA JUSTA	14
ARTÍCULO 19 – EL PROCEDIMIENTO DE QUEJAS.....	15
ARTÍCULO 20 – LAS HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS.....	17
ARTÍCULO 21 – LOS SUELDOS.....	18
ARTÍCULO 22 – REPORTANDO PAGA.....	19
ARTÍCULO 23 – LAS LLAMADAS EN EMERGENCIA.....	19
ARTÍCULO 24 – LOS DÍAS FERIADOS.....	20
ARTÍCULO 25 – LAS VACACIONES.....	20
ARTÍCULO 26 – EL PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD	21
ARTÍCULO 27 – EL PLAN 401K.....	22
ARTÍCULO 28 – EL SEGURO	22
ARTÍCULO 29 – SUBSIDIO DE VIAJE	24

ARTÍCULO 30 – PERMISO DE AUSENCIA POR LUTO	25
ARTÍCULO 31 – DEBER DE JURADO	25
ARTÍCULO 32 – TABLONES DE ANUNCIOS	26
ARTÍCULO 33 – UNIFORMES	26
ARTÍCULO 34 – NO A LA HUELGA/ NO AL CIERRE PATRONAL	26
ARTÍCULO 35 – LA POLÍTICA SOBRE EL ABUSO DE LAS DROGAS Y EL ALCOHOL	27
ARTÍCULO 36 – EL PROGRAMA TEMPORAL DE TAREA TRANSITORIA	27
ARTÍCULO 37 – LOS SUCESORES	28
ARTÍCULO 38 – CLÁUSULA RESTRICTIVA	28
ARTÍCULO 39 – EL PLAZO DEL ACUERDO	29
APÉNDICE A – LAS TASAS SALARIALES	31
APÉNDICE B – LA MEDIACIÓN DE QUEJAS.....	34
APÉNDICE C – LA PRUEBA DE LAS DROGAS Y EL ALCOHOL.....	36
APÉNDICE D – LOS GASTOS DE IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN.....	42
APÉNDICE E – LOS EMPLEADOS DE AGENCIAS TEMPORALES	43

PREÁMBULO

El presente ACUERDO hecho y firmado, por y entre SDH Services West, una subsidiaria de Sodexo, Inc., para las unidades de los Servicios de Comida y Nutrición (FANS) y Servicios Ambientales (EVS), en el Hospital Regional de Fountain Valley localizado en el 17100 Euclid Street, Fountain Valley, CA 92708 (el “Empleador” o la “Compañía”) y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud (el “Sindicato”) es para el propósito de proveer un documento claro y conciso mediante el cual las partes puedan establecer equitativamente una relación dentro de la definición de la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

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

ARTÍCULO 1 – EL RECONOCIMIENTO

El Empleador reconoce al Sindicato como único y exclusivo representante en las negociaciones con respecto a los salarios, las horas de trabajo y otras condiciones de empleo de todos los empleados de tiempo completo y medio tiempo con SDH Services West en el Hospital y Centro Médico Regional de Fountain Valley.

1.1 Incluidos

Todo empleado de tiempo completo y medio tiempo empleado por el Empleador in sus operaciones de servicios ambientales y de comida incluyendo el Asistente de Servicios Ambientales, Técnico de Piso, Trabajador de Lavandería, Trabajador Líder de las Instalaciones, Supervisores de las Instalaciones, Cajero/Trabajador de Servicios Alimenticios, Trabajador de Servicios de Comida y Bebidas, Cocinero/Parrillero, Cocinero I, Cocinero II, Chófer, Ayudante de Preparación de Alimentos, Trabajador de Servicios Alimenticios, Trabajador Líder de Alimentos, Trabajador de Almacén, Asistente de Línea, Embajador de Pacientes y Trabajador de Servicios Públicos.

1.2 Excluidos

Los demás empleados, incluyendo empleados confidenciales, empleados profesionales, los gerentes, empleados de oficina, dietéticos registrados o con licencia, los guardias y supervisores como se define por la Ley.

ARTÍCULO 2 – LAS DEFINICIONES

2.1 Empleados de Tiempo Completo

Un “empleado de tiempo completo” es aquel que regularmente trabaja treinta (30) horas o más por semana.

2.2 Empleado de Medio Tiempo

Un “empleado de medio tiempo” es aquel que regularmente trabaja menos de treinta (30) horas por semana.

2.3 Empleado Ocasional

Un “empleado ocasional” es aquel que es programado para trabajar en base no-regular, solo cuando se necesita.

2.4 Días de Trabajo/Días

Cuando se usa para definir los límites de notificaciones, publicaciones de reuniones y el proceso de Quejas y Arbitración, “día de trabajo” significará de lunes a viernes, exclusivo de días feriados fijos bajo este Acuerdo y días en los cuales la unidad está cerrada.

2.5 Período de Cálculación

El estatus de un empleado como tiempo completo o medio tiempo se determinará en base al promedio de horas durante el período de cálculo de las cincuenta y dos (52) semanas finalizando en una fecha entre octubre y noviembre y en años subsecuentes como especificado por el Departamento de Beneficios Corporativos del Empleador. No se dejará de clasificar a ningún empleado a causa de tiempo bajo FMLA, el Ejercito (USERRA) o por el Cierre Temporal de la Unidad (TUC). Los empleados que han sido contratados por menos de un (1) año a partir del período de cálculo serán clasificados como tiempo completo o medio tiempo en acuerdo con los procedimientos utilizados por la Compañía para clasificar a empleados de año parcial bajo los Planes de Beneficios Estándar.

Un empleado quien es reclasificado de medio tiempo a tiempo completo a causa de los resultados del período de cálculo como se menciona arriba, será considerado como tiempo completo para toda intención y propósito, pero será sujeto al proceso de cálculo por las 52 semanas mencionadas cada año subsecuente como especificado por el Departamento de Beneficios Corporativos del Empleador y en acuerdo con los términos aplicables de los Plan(es) de Beneficios Estándar patrocinado por el Empleador.

ARTÍCULO 3 – EL RESPETO Y LA DIGNIDAD

El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado y representante de supervisión del Empleador serán tratados con dignidad y respeto. El abuso verbal, las amenazas o el acoso,

incluyendo acoso sexual, por los empleados, gerentes o supervisores hacia el otro no será tolerado. La disciplina se administrará de manera profesional.

ARTÍCULO 4 – LA NO-DISCRIMINACIÓN

4.1 El Empleador no discriminará contra o acosará a ningún empleado del Empleador debido a su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, edad, origen nacional, discapacidad, estatus de veterano/a o alguna otra característica personal que es protegida por la ley aplicable. El Empleador también acuerda que no tomará represalias contra cualquier empleado del Empleador quien se queje de discriminación o acoso o que participe en una investigación relacionada con la discriminación o el acoso.

El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada miembro de la unidad de negociación también está obligado a no discriminar, acosar, o tomar represalias debido a cualquier característica protegida descrita previamente o contra cualquier empleado o cualquier persona con la cual el empleado tiene contacto en el establecimiento del Empleador y/o del cliente durante el curso de su día de trabajo.

4.2 Género

El uso de los pronombres “él” o “ella” y los sufijos “hombres” o “mujeres” no serán interpretados para referirse a miembros de un solo sexo, pero aplicarán a miembros de cualquier sexo.

4.3 Ley de Estadounidenses con Discapacidades

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

4.4 La Diversidad Étnica y Temas Culturales

Las partes reconocen la importancia de crear un lugar de trabajo que sea inclusivo donde los empleados de diversos orígenes pueden trabajar y comunicarse eficazmente y han acordado a las medidas siguientes:

a. Las partes reconocen que muchos trabajadores inmigrantes recientes son contratados por el Empleador y son un elemento vital para el éxito de las instalaciones. Mientras que el inglés es el idioma del lugar de trabajo, el Empleador reconoce el derecho de

los empleados para usar el idioma de su preferencia entre ellos y donde tal uso no afecta negativamente al funcionamiento, rendimiento de trabajo, o los niveles de servicio al consumidor.

- b. El Empleador está comprometido a un programa que mejore su capacidad para comunicarse con los empleados que no se comunican en inglés y considerará recomendaciones razonables del comité obrero-patronal para lograrlo.
- c. Si un número considerable de empleados en la Unidad tienen una lengua materna distinta del inglés, el Empleador tomará los pasos razonables, donde sea práctico, para colocar avisos en inglés y el idioma predominante aparte del inglés. Si la administración no puede comunicarse eficazmente con el empleado, el Empleador permitirá, de ser solicitado y si este disponible, un intérprete de la unidad de negociaciones elegido por el empleado para facilitar la comunicación, siempre y cuando el intérprete esté presente en el establecimiento en el momento en que se le solicite.
- d. Si la lengua materna de más de veinticinco (25) empleados en la Unidad es un solo idioma distinto del inglés, el Empleador y el Sindicato pagarán una cantidad igual del gasto para la traducción y copia del presente Acuerdo en inglés y el otro idioma además del inglés. Para propósitos de arbitraje, la versión en inglés prevalecerá en cualquier conflicto que surja sobre el significado de la traducción. El Empleador no compartirá el gasto para la traducción y copia a más de un idioma además del inglés.

ARTÍCULO 5 – LOS DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

- 5.1 El Sindicato reconoce el derecho del Empleador para operar y administrar su negocio. Todos los derechos, funciones, prerrogativas y discreciones sobre la administración del Empleador, anteriormente, potencialmente o de otra manera ejercidos, residen exclusivamente con el Empleador, excepto solo al grado que tales derechos son específicamente y explícitamente modificados por las estipulaciones expresadas en el presente Acuerdo.
- 5.2 Excepto como modificado por el presente Acuerdo, el derecho del Empleador a administrar su negocio incluirá, pero no se limitará a, al derecho a contratar, promocionar, degradar, transferir, asignar y dirigir su fuerza laboral; a disciplinar, suspender, o despedir; a jubilar o relevar a los empleados de su deber por falta de trabajo u otras razones legítimas; a determinar normas de rendimiento, operativas y otras políticas; a determinar métodos y procedimientos; a determinar la cantidad y el tipo de equipo que se usará; a aumentar o disminuir la fuerza laboral; a determinar el número de departamentos y los empleados en ellos y el trabajo realizado por ellos; a determinar los procesos que serán empleados en el lugar de trabajo; a determinar el número de horas que cada individuo trabajará por día o semana y las operaciones que se llevarán a cabo; a establecer y cambiar los horarios de trabajo, las horas y tareas; a subcontratar siempre y cuando no resulte en el despido o desplazo de los empleados, excepto en casos de fallas

mecánicas significativas, incendio o inundación; a discontinuar o trasladar cualquier porción o todas las funciones ahora o en el futuro que se llevan a cabo en la instalación bajo el presente Acuerdo; a programar las horas de trabajo, incluyendo horas extra; a añadir jornadas o ponerle fin a jornadas existentes de acuerdo con la necesidad de los consumidores; a determinar las tareas de trabajo y las clasificaciones requeridas; y a establecer y hacer cumplir todas las reglas relacionadas con el trabajo, las funciones, y seguridad.

ARTÍCULO 6 – LA MEMBRESÍA SINDICAL

- 6.1 La membresía oficial en el Sindicato será una condición de empleo con el Empleador para todos los empleados de la unidad de negociaciones que tengan tal membresía en la fecha en que se llevó a cabo el presente Acuerdo; también será una condición de empleo con el Empleador para todos los empleados de la unidad de negociaciones durante o después del día treinta (30) siguiendo la fecha efectiva o cuando se llevó a cabo el presente Acuerdo, o durante o después del día treinta (30) siguiendo el comienzo de su empleo, cualquiera que sea el último. Si lo anterior es prohibido por la ley, entonces en el momento correspondiente todos los empleados serán requeridos pagar como condición de empleo (al menos que sea prohibido por la ley) un cobro de asesoría al Sindicato para reembolsarle por el gasto de negociar y administrar el presente Acuerdo.
- 6.2 La membresía oficial en el Sindicato para para fines del presente Artículo significa tal membresía en el Sindicato mediante la membresía en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud (NUHW).
- 6.3 En el caso de que la Sección 6.1 no pueda ser legalmente aplicada, todos los empleados serán informados por el Empleador de la existencia del presente Acuerdo. Las partes acuerdan que la siguiente Declaración Conjunta será leída o proporcionada a los empleados durante la capacitación de nuevos empleados y publicada en el lugar de trabajo: “Todos los empleados EVS y FANS de Sodexo en el Hospital y Centro Médico Regional de Fountain Valley son cubiertos bajo un convenio colectivo entre Sodexo y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud (NUHW). Sodexo se mantiene neutro sobre la cuestión de la decisión de los empleados de afiliarse o no al Sindicato. Ningún empleado será discriminado por afiliarse o no al Sindicato. Más información y una copia del Contrato Sindical pueden ser obtenidos llamando al representante Sindical.”
- 6.4 Para simplificar la administración de la presente Sección por parte del Empleador y el Sindicato, el Empleador proporcionará una aplicación para la membresía sindical y el formulario de autorización para la deducción de cuotas sindicales a cada empleado en cuanto se contrate. El Empleador le entregará las formas completas al Sindicato cada mes. Todos los nuevos empleados tendrán el derecho a recibir una capacitación pagada de quince minutos proporcionada por el Delegado Sindical.

ARTÍCULO 7 – LA DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES

- 7.1 El Empleador acuerda de deducir semanalmente, si así lo permite el sistema de paga del Empleador, de los sueldos de cada empleado quien autorice tal deducción, la cantidad de las cuotas regulares de matriculación y las cuotas Sindicales mensuales como se le certificó al Empleador por el Secretario-Tesorero del Sindicato.
- 7.2 Cada mes el Empleador entregará al Sindicato la cantidad de las deducciones hechas ese mes incluyendo las cuotas de matriculación, cuotas de reintegración, cuotas de membresía y de cualquier atraso, junto con una lista de los empleados a quienes se les han hecho las deducciones y su número de seguro social; salario por hora y las cantidades atrasadas por cada semana/mes. Se indicará en la lista toda acción por parte del personal oficial que resulte en el cambio de estatus de cualquier miembro de la unidad de negociaciones incluyendo aquellos recién contratados; despidos; ausencias con permiso y descansos. Esta información será entregada a no más tardar del 25 del mes siguiendo el mes en que se hicieron las deducciones. Las partes acuerdan de seguir reuniéndose y coincidiendo con respecto a la implementación de los métodos y procesos que mejoren la eficiencia de compilación y transmisión de información pertinente a tales deducciones incluyendo la posibilidad de hacerlo electrónicamente.
- 7.3 La obligación del Empleador se limita a hacer las deducciones autorizadas solamente y tal obligación terminará cuando el empleado sea despedido o descansado por falta de trabajo, incluyendo los descansos durante el verano.
- 7.4 El Sindicato eximirá al Empleador de cualquier y todo reclamo que pueda surgir a causa del cumplimiento por parte del Empleador con el presente Artículo.
- 7.5 El Empleador deducirá una cantidad fija mensualmente o semanalmente de los sueldos o salarios en bruto de cada empleado que cumpla voluntariamente el formulario de autorización de deducciones del Comité sobre Educación Política (COPE). Las aportaciones autorizadas en ese formulario serán entregadas al Sindicato a la misma vez que el Empleador entregue las cuotas sindicales las cuales son autorizadas voluntariamente y por separado por los empleados para ser deducidas de sus sueldos o salarios en bruto y entregadas al Sindicato según el Artículo 7, Sección 2 del presente Acuerdo. El Empleador podrá entregar las aportaciones COPE y las cuotas Sindicales al Sindicato mediante un solo cheque o por cheques separados. Con cada entrega de las aportaciones COPE, el Empleador proporcionará al Sindicato en detalle y por escrito el nombre de cada empleado contribuyente, su número de Seguro Social y la cantidad total aportada.

ARTÍCULO 8 – EL TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIONES

- 8.1 Los supervisores no realizarán el trabajo de la unidad de negociaciones excepto como se ha hecho tradicionalmente o cuando no haya empleados de la unidad para realizar el trabajo necesario; o cuando tal necesidad es por razones legítimas e inmediatas; o para la

instrucción del personal. Los supervisores o trabajadores que no son de la unidad de negociaciones en ningún caso serán usados para desgastar la unidad de negociaciones.

- 8.2 El Empleador se esforzará para limitar la contratación de empleados de agencias temporales; sin embargo, puede haber circunstancias donde el uso de tales empleados sea necesario. El uso de empleados de agencias temporales no desplazará de manera permanente a empleados regulares de la unidad de negociaciones ni los privará de oportunidades de horas extra.

ARTÍCULO 9 – EL COMITÉ OBRERO-PATRONAL

Habrà por separado un Comité Obrero-Patronal para las unidades de FANS y EVS consistiendo de no más de dos (2) individuos de cada parte. Los miembros del comité serán designados, por escrito, por una parte, hacia la otra. Las reuniones se llevarán a cabo durante horas y en lugares acordados mutuamente para así mantenerse informado de los problemas, las preocupaciones y sugerencias relacionadas con el funcionamiento y la fuerza de trabajo, todo con el fin de promover un mejor entendimiento entre las partes. Las reuniones se llevarán a cabo dentro de quince (15) días después de ser solicitadas por cualquier parte, pero no más de una (1) vez al mes. Una agenda por escrito será establecida por cada reunión. Tales reuniones no serán interpretadas como la renegociación del presente Acuerdo, ni los temas abarcados durante las reuniones constituirán un paso en el procedimiento de quejas. Los empleados serán pagados su sueldo regular por hora por el tiempo que pasen en las reuniones del Comité Obrero-Patronal.

ARTÍCULO 10 – LA SEGURIDAD

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

- 10.1 Un Comité Conjunto de Seguridad y Salud (el “Comité”) será establecido. El Comité consistirá de un mínimo de cuatro (4) miembros de la unidad de negociaciones seleccionados por el Sindicato y un máximo de cuatro (4) miembros de la administración seleccionados por el Empleador. El Comité será organizado para proporcionar asistencia en la identificación y eliminación de posibles riesgos a la seguridad que puedan presentarse en las instalaciones. El Empleador coordinará las reuniones del Comité. Este Comité se reunirá mensualmente. El Empleador, de buena fe, considerará todas las recomendaciones del Comité. Los empleados serán pagados su sueldo regular por hora por el tiempo que pasen en las reuniones del comité de salud y seguridad.
- 10.2 El Empleador hará disponible el equipo de protección personal apropiado sin costo para el empleado. Si el empleado destruye o daña el equipo de protección que le fue proporcionado al empleado, o lo pierde, aunque se haya proveído almacenamiento seguro, el empleado será responsable por el costo de reemplazo en la medida permitida por la ley.

Los empleados no serán responsables por los costos de reemplazo si es debido al desgaste de uso normal, por un reemplazo regularmente programado, o por circunstancias más allá del control del empleado.

ARTÍCULO 11 – LA INSPECCIÓN

El presente Artículo establece el proceso para la inspección Sindical que asegurará un equilibrio apropiado entre las operaciones y la inspección por parte de un representante acreditado a las áreas públicas y privadas del negocio (oficinas de Sodexo) del Empleador a fines de consultar con el Empleador y el Delegado Sindical y monitorear la administración del presente Acuerdo. La administración puede rehusar el acceso al establecimiento a causa de razones legítimas. Sin embargo, el acceso no se rehusará injustamente.

Un representante autorizado del Sindicato hará los esfuerzos razonables para avisar con antelación al Director General o a su designado autorizado de su deseo de inspeccionar antes de su llegada a las instalaciones del Empleador o del cliente. El Director General o su designado autorizado informará al Sindicato si hay alguna razón comercial para limitar la visita del Sindicato a los empleados o al establecimiento. Al llegar a las instalaciones del Empleador o del cliente, el representante acreditado del Sindicato notificará al Director General o a su designado autorizado, en persona, de su presencia antes de hablar con cualquier empleado. Tal inspección no interferirá con el trabajo de los empleados o el servicio a los consumidores del Empleador y seguirá los reglamentos de seguridad del cliente.

La administración de Sodexo respetará el derecho de los Miembros del Sindicato de reunirse privadamente con su Representante Sindical y proporcionará una sala de reuniones o un espacio similar si se solicita, basándose en la disponibilidad de espacio.

ARTÍCULO 12 – LOS DELEGADOS SINDICALES

- 12.1 Habrá 5 delegados sindicales y 5 suplentes, consistiendo de 3 empleados de EVS y 2 empleados de FANS para delegados sindicales y suplentes.
- 12.2 El Sindicato designará a uno de los delegados como un delegado “Principal”.
- 12.3 El Sindicato informará al Empleador por escrito de los nombres de los Delegados Sindicales. Un (1) Delegado Sindical participará en cada procedimiento de quejas. Los Delegados Sindicales, al menos que el Delegado sea el agraviado, serán reconocidos por el Empleador como los representantes de los empleados, a fin de hacer cumplir el presente Acuerdo y actuarán por lo general, representantes del Sindicato en el trabajo.
- 12.4 Un Delegado podrá solicitar que se le alivie de sus tareas regulares para investigar alguna queja durante el tiempo del Empleador. Las solicitudes para tales investigaciones no serán negadas injustamente. El Delegado contactará a su supervisor por adelantado para

determinar cuándo tal investigación se podrá llevar a cabo sin afectar negativamente el trabajo del Delegado y del trabajo de la persona con la cual el Delegado se reunirá.

- 12.5 Ningún Delegado tendrá la autoridad para dirigir o causar cualquier huelga, bajones, o paros laborales y el Delegado no interferirá con la dirección del Director de la Unidad.
- 12.6 El Delegado Principal será considerado el empleado con más señoría para propósitos de descanso y nuevo aviso solamente.
- 12.7 Si el número total de empleados de la unidad de negociaciones—ya sea en la unidad por total, en una jornada en particular, o en un área específica de trabajo—cambia significativamente, las partes se reunirán para discutir el número de Delegados.
- 12.8 A solicitud del Sindicato, los miembros del sindicato sirviendo como delegados o delegados suplentes bajo este contrato serán otorgados con permisos especiales de ausencia de capacitación para asistir a capacitaciones de grupo proveídas por el Sindicato. Tales permisos serán sin paga y no afectarán negativamente la señoría ni los beneficios del empleado. Cualquier evento no será de menos de cinco (5) días de trabajo.
- 12.9 Los Delegados Sindicales serán librados de sus tareas por no más de dos (2) horas por mes sin perder su paga para hablar o reunirse con un Representante Sindical por razones de capacitación y administración de contratos. La programación de tal reunión deberá ser aprobada por la administración por adelantado y no será negada injustamente.

ARTÍCULO 13 – LA SEÑORÍA

- 13.1 La “Señoría del Empleador” será definida como el tiempo de servicio continuo de un empleado con el Empleador o su antecesor, en las instalaciones cubiertas por el presente Acuerdo. La señoría del Empleador se utilizará para determinar la elegibilidad para las vacaciones, el descanso, despido, nuevo aviso, la programación de vacaciones, preferencia de jornadas, horas extras y ofertas de empleo, excepto al grado que se establezca específicamente de lo contrario en los Artículos siguientes: Anuncio de Empleo (Artículo 15), Descanso y Nuevo Aviso (Artículo 16), Horas de Trabajo y Horas Extra (Artículo 20), y Vacaciones (Artículo 25).

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

- 13.2 Al ser solicitada, el Empleador proveerá al Sindicato una copia actualizada de la lista de señoría al comienzo de cada año de contrato que incluirá el nombre y la dirección de cada empleado junto con su puesto de trabajo más reciente, notando cualquier empleado que haya renunciado y cualquier que este en permiso de ausencia. Además, el Empleador anunciará y le mandará al Sindicato una lista de señoría actualizada cada trimestre.

- 13.3 El empleo continuo será roto por cualquiera de las siguientes razones. Si tal servicio continuo se rompe, el empleado será considerado un nuevo empleado en todo propósito, si se le contrata otra vez:
- a. La renuncia u otra forma voluntaria de baja del trabajo.
 - b. El despido por causa justa.
 - c. Estar ausente tres días consecutivos sin avisarle al Empleador.
 - d. Incumplimiento de regreso al trabajo dentro de 10 días después que el Empleador le pida por escrito que regrese a trabajar, e incumplimiento de aviso al Empleador de sus intenciones de regresar a trabajar dentro de cinco días después que tal aviso se dé. Se considerará que tal aviso fue lo suficiente si fue enviado al empleado por medios confiables y documentados a la última dirección que el empleado le proporcionó a la administración.
 - e. No recibir un nuevo aviso después de un año de la fecha en que fue descansado.
 - f. Trabajar durante un permiso de ausencia, excepto cuando sea en conjunto con un permiso para negocios Sindicales.
 - g. Cualquier ausencia más allá de un permiso de ausencia autorizado.

ARTÍCULO 14 – EL PERÍODO DE PRUEBA

Los empleados recién contratados serán considerados como en período de prueba durante los primeros sesenta (60) días de calendario. El período de prueba de un empleado puede ser extendido por treinta (30) días adicionales por mutuo acuerdo entre el Empleador y el Sindicato y tal acuerdo no será negado injustamente. Durante el período de prueba un empleado puede ser despedido a discreción del Empleador sin recurrir al presente Acuerdo. A menos que, por lo contrario, sea previsto en el presente Acuerdo, un empleado en período de prueba no es elegible para los beneficios establecidos en el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 15 – LOS ANUNCIOS DE EMPLEO

- 15.1 Cualquier posición nueva o vacante como se determine por la administración será publicada en los tableros de anuncios de los cuales leen los empleados, por lo menos durante cinco días de trabajo consecutivos. Las personas deberán aplicar para las ofertas de empleo agregando su nombre al anuncio. Todos los empleados que estén descansados cuando un puesto se abra serán notificados por correo a la última dirección que este en su expediente con el Empleador. Las solicitudes de los empleados calificados que estén descansados para ser considerados deberán ser recibidas por escrito dentro de siete (7) días de cuando la notificación fue enviada por correo a la casa del empleado. El Empleador hará todo esfuerzo para llevar a cabo entrevistas dentro de diez 10 días después del cierre de la oferta.

- 15.2 El anuncio incluirá las calificaciones mínimas necesarias, las habilidades requeridas, el año de trabajo, la semana de trabajo y la descripción del trabajo para la posición anunciada. Copias de todos los anuncios se le darán al Delegado Principal que se encuentre en el sitio o serán enviadas por fax a la oficina del Sindicato. Copias de todos los anuncios completos se le darán al Delegado Principal o serán enviadas por fax a la oficina del Sindicato dentro de diez (10) días de trabajo después de que se haya otorgado la posición.
- 15.3 Toda posición vacante será, como determine la administración, llenada otorgando la posición al empleado calificado con mayor señoría quien haya aplicado para esa posición y que no haya sido otorgado otra posición en los últimos seis (6) meses. Los empleados serán transferidos o promocionados de acuerdo con su señoría, siempre y cuando tengan la habilidad y experiencia necesaria y puedan cumplir con los requisitos del trabajo. Para propósitos de la presente Sección, la “señoría” significará la Señoría del Empleador acumulada en esta unidad.

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

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

- 15.4 Si no hay interesados calificados de acuerdo con las Secciones anteriores, el Empleador abrirá la oferta a empleados que hayan sido otorgados una posición dentro de los últimos seis (6) meses, siempre y cuando califiquen como se indica en la Sección 15.3. Si todavía no hay solicitantes calificados, el Empleador tendrá el derecho de buscar afuera para llenar la posición.
- 15.5 Cualquier empleado llenando una clasificación de trabajo cubierta por el presente Acuerdo de una clasificación de paga más baja estará en un periodo de prueba por los primeros treinta (30) días de calendario del empleo en la nueva clasificación. Si en cualquier momento del periodo de prueba el Empleador determina que el empleado no cumple con los requerimientos del trabajo, el Empleador podrá regresar al empleado a su posición anterior. El empleado que regrese no perderá su señoría. La decisión de regresar a un empleado a su posición anterior no será sujeta al procedimiento de disciplina progresiva.
- 15.6 No habrá restricciones para transferencias temporales o laterales o para transferencias a una clasificación de paga más baja, siempre y cuando el Empleador mantenga el sueldo actual del empleado. Cuando un empleado sea transferido a un trabajo de paga más baja por su conveniencia (por ejemplo, en vez de ser descansado, o por haber solicitado un trabajo de paga más baja, etc.) el empleado será inmediatamente pagado el salario del trabajo.

ARTÍCULO 16 – EL DESCANSO Y NUEVO AVISO

- 16.1 En el caso de que el Empleador encuentre que es necesario descansar a los empleados por falta de trabajo, tales descansos serán a base de la Clasificación de Señoría del empleado con el Empleador. El empleado con menos señoría en la clasificación afectada será el primero en ser descansado.
- 16.2 Se les dará catorce (14) días de aviso a los empleados, en el caso de descanso, excepto en circunstancias imprevistas por la administración.
- 16.3 Se les dará preferencia a los empleados que sean descansados en ser recontractados si califican. En el caso de un nuevo aviso, los empleados serán llamados en el orden inverso del descanso.
- 16.4 Los empleados afectados podrán ejercer una de las siguientes opciones:
- a. El empleado podrá desplazar a un empleado en la misma clasificación con grado de paga o en una clasificación de paga más baja, siempre y cuando estén calificados para hacer el trabajo, o podrá desplazar a un empleado con menos señoría en su clasificación anterior, siempre y cuando estén calificados para hacer el trabajo, si su señoría en la clasificación anterior rebasa la del empleado con menos señoría en esa clasificación. El empleado desplazado puede entonces desplazar a un empleado con menos señoría en el mismo grado de paga o más bajo dentro de su clasificación, o puede desplazar al empleado con menos señoría en la clasificación anterior si su señoría en la clasificación anterior rebasa la del empleado con menos señoría en esa clasificación, siempre y cuando estén calificados para hacer el trabajo.
 - b. Los empleados afectados podrán optar por llenar una posición vacante en su propia clasificación con grado de paga igual o en una más baja si, en la opinión del Empleador, califican y poseen la habilidad para desempeñarse dentro de esa clasificación.
 - c. Los empleados que han sido descansados o desplazados tendrán el derecho de recibir nuevo aviso para cualquier clasificación de trabajo anterior o cualquier otra clasificación de trabajo para el cual poseen las calificaciones mínimas para su grado de paga o más bajo.
 - d. Cuando un trabajo en la clasificación de donde fue descansado o desplazado un empleado sea disponible, se les llamará en el orden inverso de su descanso o desplazo.
 - e. Para propósitos de nuevo aviso el Empleador notificará al empleado mediante medios confiables y documentados al último domicilio proporcionado por el empleado. Los empleados deben notificar al Empleador dentro de cinco (5) días de la fecha en que recibieron la notificación de su intención de reportarse a trabajar. Los empleados

deberán reportarse a trabajar dentro de tres (3) días después de indicar su voluntad de ser reintegrados, a menos que haya circunstancias atenuantes y se ha llegado a un acuerdo mutuo entre el Empleador y el Empleado y/o el Sindicato.

ARTÍCULO 17 – LOS PERMISOS DE AUSENCIA

- 17.1 Al informarle por escrito al Empleador, un empleado con por lo menos un (1) año de servicio podrá aplicar para un permiso de ausencia personal por hasta setenta (70) días de calendario. El empleado tendrá que presentar una petición por escrito con por lo menos treinta (30) días de antelación; sin embargo, el Empleador considerará excepciones en circunstancias imprevistas. La petición deberá explicar las razones y el período de tiempo solicitado para el permiso. El permiso puede ser extendido por treinta (30) días adicionales por acuerdo mutuo por escrito entre las partes antes de que se termine el tiempo del permiso original y no será negado injustamente. Para tal extensión, el empleado avisará con un mínimo de catorce (14) días de antelación. Todas las peticiones para permisos de ausencia serán aprobadas a la discreción del Empleador solamente, pero no serán negadas injustamente, e incluirán la fecha de regreso al trabajo.
- 17.2 En el caso de que un empleado sea contratado o asignado a empleo de corto plazo con el Sindicato, el empleado tendrá el derecho a un permiso de ausencia, sujeto a las necesidades legítimas del negocio del Empleador. Para tal petición, el empleado avisará con un mínimo de catorce (14) días de antelación. Tal permiso no rebasará los noventa (90) días en un año. No más de dos (2) empleados de la unidad de negociación pueden ser otorgados tal permiso a la misma vez. El Empleador continuará pagando por los beneficios del empleado durante tal permiso, siempre y cuando el Sindicato y/o el empleado reembolsen en total al Empleador por tales beneficios comenzando el primer día del mes después del comienzo del permiso. Durante tal permiso, el Empleador continuará la señoría y la acumulación de los beneficios basados en la señoría del empleado en ausencia. Si un Empleado desea volver del permiso temprano, debe de avisarle al Empleador por lo menos catorce (14) días antes de la restitución.
- 17.3 Un empleado que se enliste en las fuerzas armadas de los Estados Unidos, o sea llamado al servicio activo o capacitación militar, será otorgado un permiso de ausencia sin paga de acuerdo con las leyes.
- 17.4 El Empleador administrará todos los permisos de ausencia en conformidad con la Ley de Permisos Familiares y Médicos (FMLA) y cualquier otra ley estatal relacionada con permisos de ausencia.
- 17.5 Un empleado regresando de un permiso FMLA o Sindical, o un permiso personal de setenta (70) días o menos, tendrá el derecho a ser restituido a su posición, horas y unidad de trabajo al menos que la posición haya sido eliminada o modificada como resultado de los descansos u otra necesidad legítima del negocio. En tal caso, el empleado podrá usar su señoría como se establece en el Artículo El Descanso y Nuevo Aviso (Artículo 16). Las posiciones vacantes creadas en consecuencia de tales permisos de ausencia no serán

sujetas a los requerimientos de Anuncios de Empleo y podrán ser llenadas temporalmente a la discreción del Empleador.

- 17.6 El Empleador podrá, en conformidad con los requerimientos de Anuncios de Empleo, llenar las posiciones vacantes creadas por los permisos de ausencia personales de más de setenta (70) días. Los empleados regresando de permisos de ausencia personales de más de setenta (70) días tendrán el derecho de llenar una posición vacante existente que sea consistente con su señoría y calificaciones.
- 17.7 Los días feriados, las vacaciones, los días de enfermedad, y otros derechos de beneficios no seguirán acumulándose durante cualquier permiso de ausencia, excepto como requerido por la ley y la Sección 17.2.

ARTÍCULO 18 – LA DISCIPLINA Y EL DESPIDO/CAUSA JUSTA

- 18.1 El Empleador acuerda que la disciplina será por causa justa solamente. Cualquier disciplina o despido podrá ser sujeto al procedimiento de quejas en el Artículo 19.

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

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

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

- 18.3 Los pasos de disciplina progresiva descritos en la Sección 18.2 no serán aplicados, y los empleados serán sujetos a suspensión o despido inmediato en casos serios de mala conducta, tal como insubordinación flagrante; fraude, robo, o apropiación indebida de fondos o propiedad de la Compañía o del cliente; ponchar la tarjeta de otro empleado al entrar o salir del trabajo o cualquier otro tipo de falsificación de documentos; vandalismo; el uso, la posesión, venta, distribución, o de estar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o drogas ilegales u otras sustancias controladas; posesión de armas de

fuego o armas ilegales en el lugar de trabajo o durante su trabajo; participando en, incitando, o amenazando con violencia, daño físico, o abuso de los compañeros de trabajo, de la administración, o de los consumidores; u otra conducta de naturaleza, seriedad, o culpabilidad similar.

- 18.4 En cualquier proceso de disciplina, el Empleador no podrá considerar ni usar cualquier material negativo contra el empleado que haya ocurrido más de doce (12) meses antes de la acción disciplinaria actual, siempre y cuando no se haya tomado ninguna otra acción disciplinaria contra el individuo dentro de esos doce (12) meses.
- 18.5 Se le permitirá al empleado tener un Delegado Sindical o Representante Sindical durante cualquier reunión con el Empleador, o sus agentes, que sea para el propósito de investigar presunta mala conducta que pueda servir como fundamento para, o pueda resultar en, el despido, suspensión u otra acción disciplinaria con respecto al empleado. Si el empleado indica el deseo de que un delegado este presente, y no hay alguno disponible, la reunión de disciplina se pospondrá temporalmente, al menos que sea para la suspensión o la suspensión con la intención del despido. En tales casos, otra persona de la unidad de negociaciones elegida por el empleado será invitada como testigo. Si no es una reunión para la suspensión o suspensión con la intención del despido, la disciplina se retrasará hasta la próxima jornada del empleado.
- 18.6 Las cuestiones de ausencia y tardanza serán consideradas en conjunto aparte de otras cuestiones disciplinarias.
- 18.7 Solo habrá un (1) expediente oficial del personal de departamento. La información del empleado en el expediente oficial del personal de departamento será confidencial y disponible para inspección por los miembros apropiados del equipo de administración. El expediente oficial se mantendrá en un lugar identificado por cada departamento o designado. No se colocará nada en el expediente oficial del personal de departamento sobre el empleado sin su conocimiento. El empleado tendrá el derecho de colocar en su expediente oficial material adicional razonable y una respuesta por escrito a cualquier artículo en el expediente. Las respuestas se mantendrán adjuntas al material que les corresponde mientras que el material continúe en el expediente. Un empleado podrá solicitar para revisar su expediente oficial y solicitar copias de cualquier documento firmado que se encuentre en el expediente.

ARTÍCULO 19 – EL PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

- 19.1 Una queja será definida como cualquier disputa que surja de los términos expresados o las condiciones contenidas dentro del presente Acuerdo.
- 19.2 Todas las quejas serán procesadas en la siguiente manera:
- a. Paso 1. Las partes comparten el objetivo común de intentar resolver informalmente el mayor número de asuntos sin tener que recurrir al proceso de quejas. Con este fin, las

partes intentarán afrontar los problemas inmediatamente como así surjan. Cualquier queja será reportada por escrito al Director General dentro de quince (15) días de los acontecimientos o de la fecha en que el empleado o el Sindicato tuvieron conocimiento de las circunstancias que dieron lugar a la presunta queja. El Director General o su designado proporcionará una respuesta documentada dentro de siete (7) días después de recibir la queja.

- b. Paso 2. Si la queja no se resuelve satisfactoriamente en el Paso 1, será reportada por escrito al Gerente del Distrito (o su posición equivalente dependiendo en los títulos utilizados en la unidad) o su designado por el Representante Sindical o su designado dentro de quince (15) días de trabajo después de recibir la respuesta en el Paso 1. La queja deberá exponer los presuntos hechos, los Artículos y las Secciones particulares que presuntamente se violaron y la solución que se espera. Ya sea el Gerente del Distrito o su designado o el Sindicato solicitará una reunión con el propósito de resolver la queja antes de la decisión del Empleador. La reunión se llevará a cabo dentro de siete (7) días de trabajo después de ser solicitada y no incluirá a más de dos (2) empleados pagados. Dentro de siete (7) días de trabajo después de la reunión el Empleador entregará al Sindicato una respuesta por escrito, la cual ofrecerá una decisión sobre el asunto y la(s) razón(es) para tal decisión.

Si la queja no se resuelve después de que los procedimientos en el Paso 2 hayan finalizado, las partes, por acuerdo mutuo, podrán referir el asunto a una mediación no vinculante. Tales referencias tendrán lugar dentro de siete (7) días de trabajo después que el Sindicato reciba la respuesta por escrito del Gerente del Distrito. El procedimiento de Mediación de Quejas se establece en el Apéndice B.

- c. Arbitraje. Si la queja no puede ser ajustada satisfactoriamente en el Paso 2, el asunto podrá ser referido por el Sindicato a un árbitro imparcial para una decisión y determinación final. La petición para arbitraje será presentada por escrito al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) no más de treinta (30) días después de recibir la respuesta por escrito en el Paso 2. Ambos el Empleador y el Sindicato acuerdan de cumplir con las reglas y reglamentos del FMCS.

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

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

- 19.3 Los límites de tiempo que se refieren a cualquier paso de este procedimiento serán extendidos por acuerdo mutuo por escrito entre el Empleador y el Sindicato. Cualquier petición razonable para la extensión hecha antes del plazo del límite de tiempo se cumplirá por el Empleador y el Sindicato. Incumplimiento de presentar una queja o de

continuar al próximo paso de los límites de tiempo prescritos constituirá la renuncia a todos los derechos a quejarse y a arbitrar tales asuntos.

- 19.4 Las quejas relacionadas con las suspensiones o despidos disciplinarios podrán ser presentadas en el segundo (2do) paso del procedimiento de quejas. Si la queja no se resuelve en el Paso 2, podrá ser presentada directamente a arbitraje excepto como se limita en el párrafo anterior.
- 19.5 El Empleador les pagará a los empleados su sueldo regular cuando ellos estén involucrados en la discusión de quejas y en reuniones con el Empleador, si tales reuniones se llevan a cabo durante sus horas de trabajo regularmente programadas.
- 19.6 Si la queja no se resuelve en este paso o si no hay respuesta por parte del Empleador dentro de los límites de tiempo especificados, la queja podrá ser llevada al próximo paso.
- 19.7 Para facilitar la eficaz y oportuna administración del presente Artículo, los Representantes Sindicales podrán participar en las investigaciones de quejas y las reuniones vía línea telefónica y los delegados sindicales tendrán acceso a teléfonos y máquinas de fax para el único propósito de comunicación con los representantes sindicales con respecto a una queja pendiente. Tal acceso será limitado a horas razonables para balancear apropiadamente los intereses de la Compañía de mantener las operaciones eficientes y la habilidad del Sindicato para responder a los aspectos necesarios de una queja pendiente.

ARTÍCULO 20 – LAS HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

- 20.1 La “semana de trabajo” consistirá de un período de paga de siete (7) días comenzando el viernes a las 12:00 a.m. y terminando el siguiente jueves a las 11:59 p.m. Las partes entienden y acuerdan que el comienzo y final de la semana de trabajo podrá cambiar como resultado de los cambios en los sistemas de paga y de tiempo del Empleador. El Empleador contactará al Sindicato por lo menos dos (2) semanas antes de cualquier cambio en el período de paga.
- 20.2 Todo el trabajo hecho después de las ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas por semana será considerado como horas extras y será pagado a razón de tiempo y medio (1.5) del sueldo regular del empleado, o en conformidad con los requerimientos de la ley estatal. Los empleados serán pagados tiempo doble (2) de su sueldo regular por todas las horas que rebasen las doce (12) horas en un (1) día de trabajo en conformidad con los requerimientos de la ley estatal.
- 20.3 El Empleador tiene el derecho de requerirle a los empleados que trabajen horas extras según lo necesario para cumplir los requerimientos de la operación. En el caso de que las horas extras sean requeridas, el Director General o su designado usará los procedimientos de voluntario, definidos abajo, en el orden en que aparecen:

- a. Si el empleado se encuentra en el trabajo y es dentro de su clasificación, entonces se le pedirá que trabaje horas extras.
 - b. Se pedirán por voluntarios comenzando con los empleados calificados que tengan más señoría.
 - c. Al empleado calificado con menos señoría se le pedirá hacer el trabajo. Si el empleado con menos señoría se rehúsa hacer la tarea de horas extras, entonces el Empleador tiene la libertad de llenar la posición de cualquier fuente disponible. El empleado con menos señoría que se rehusó a trabajar horas extras podrá ser sujeto a la disciplina. Se les avisará a los empleados con el más tiempo posible.
- 20.4 El texto en el presente Artículo no establecerá una programación de horarios garantizada, el número de días o las horas de trabajo durante una semana de trabajo, ni las horas de trabajo durante el día.
- 20.5 Todos los empleados cubiertos por el presente Acuerdo serán permitidos tomar un (1) descanso de quince (15) minutos por cada cuatro (4) horas de trabajo. Los descansos serán programados por el gerente. Los empleados que trabajen cinco (5) horas o más en un día recibirán un descanso para comer sin paga de media (1/2) hora que será programada por el gerente o su designado.
- 20.6 El Empleador proporcionará una comida saludable sin costo. Esta práctica existente continuara en el Departamento de FANS. En relación al Departamento de EVS, el Empleador proveerá a los empleados una comida al equivalente de \$5.00 por empleado por día comenzando el 1 de septiembre 2018.
- 20.7 Los horarios de trabajo serán publicados con por lo menos dos (2) semanas de antelación. Después de la publicación del horario, el horario del empleado no se podrá cambiar sin el consentimiento del empleado, excepto en casos imprevistos e inevitables de necesidades operacionales o de emergencias.

ARTÍCULO 21 – LOS SUELDOS

- 21.1 Los empleados recibirán sueldos según lo indicado en el Apéndice A.
- 21.2 Cualquier empleado que trabaje en una clasificación superior por un mínimo de cuatro (4) horas recibirá el sueldo de esa clasificación de trabajo por las horas trabajadas. Un empleado asignado temporalmente a un trabajo de clasificación de paga inferior retendrá su sueldo normal. Tal trabajo será asignado como lo determine la administración.
- 21.3 Todos los empleados serán pagados su sueldo regular por cualquier capacitación requerida por el Empleador. Además, los empleados serán elegibles para reembolsos por viajes relacionados a tal capacitación.

- 21.4 Los empleados serán pagados según el sistema de paga del Empleador. El Empleador proveerá al Sindicato y a los empleados con por lo menos treinta (30) días de antelación de cualquier cambio.
- 21.5 Los sueldos se pagarán por cheque, depósito directo o tarjeta de dinero electrónica, como determine el Empleador, sujeto a la ley aplicable.
- 21.6 El Empleador tiene el derecho de establecer nuevas clasificaciones de trabajo y de hacer cambios en las clasificaciones existentes dentro de la unidad de negociación. Tales cambios podrán ser debido, pero no limitados, a cambios en las responsabilidades y producción. El Empleador avisará al Sindicato tres (3) días antes de cualquier cambio en las clasificaciones de trabajo, el cual incluirá el sueldo asignado a cada clasificación antes de anunciar tal clasificación de trabajo. El Empleador se reunirá con el Sindicato para discutir la nueva clasificación o el cambio a la clasificación de trabajo, si el Sindicato lo solicita. Nada de lo contenido aquí impedirá que el Empleador lleve a cabo tales nuevos o cambios de trabajos. Las partes acuerdan de que el Sindicato tiene el derecho de negociar los efectos de cualquier cambio significativo en las clasificaciones de trabajo.

ARTÍCULO 22 – REPORTANDO PAGA

- 22.1 Los empleados programados regularmente serán garantizados el mínimo de medio (1/2) tiempo de sus horas regularmente programadas a su sueldo regular aplicable en los días en que se les requiere reportarse a trabajar, al menos que el Empleador les avise que no se reporten a trabajar con por lo menos dos (2) horas de antelación, llamándoles al último número de teléfono proporcionado por el empleado al Empleador o por anuncio público.
- 22.2 La Sección 22.1 del presente Artículo no aplicará a la asistencia del empleado a reuniones obligatorias llevadas a cabo por el Empleador que sean programadas para comenzar o terminar dentro de dos (2) horas de la jornada programada del empleado. En tales casos, los empleados serán pagados por el tiempo que pasen en las reuniones a razón de su clasificación de empleo regular.

ARTÍCULO 23 – LAS LLAMADAS EN EMERGENCIA

- 23.1 Cuando un empleado es llamado durante su tiempo libre para reportarse a trabajar fuera de su jornada programada, se considerará una llamada en emergencia. Sin embargo, cuando un empleado es solicitado para quedarse más tarde en un día que se haya reportado a trabajar o antes de salir del trabajo, o que haya sido solicitado para reportarse otro día ya sea su hora de comienzo de jornada regular o no, entonces no se considerará como llamada en emergencia.
- 23.2 El pago por tiempo trabajado durante una llamada en emergencia no será menos de medio (1/2) tiempo de las horas regularmente programadas al sueldo regular del empleado. Los empleados deberán realizar cualquier tarea que se les asigne.

ARTÍCULO 24 – LOS DÍAS FERIADOS

- 24.1 Todos los empleados de tiempo completo y medio tiempo, no en período de prueba, de la unidad de negociaciones tendrán derecho a los siguientes días feriados cada año:
- Día de Año Nuevo
 - Día de Los Presidentes o El Natalicio de Martin Luther King, Jr.
 - Día de Los Caídos
 - Día de La Independencia (4 de julio)
 - Día del Trabajo
 - Día de Dar Gracias
 - Día de Navidad
- 24.2 La paga por los días feriados será en base a las horas regularmente programadas y al sueldo regular de cada empleado individual. En el caso de que un empleado trabaje un día feriado, el empleado recibirá paga por un día adicional.
- 24.3 Los días feriados que caen durante un período de vacaciones serán pagados en el día que normalmente se celebran y serán reportados como días feriados y no días de vacaciones.
- 24.4 Los empleados que no sean programados para trabajar durante un día feriado deberán trabajar su día programado antes y después del día feriado para así recibir paga por el día feriado, al menos que estén en deber de jurado o permiso de ausencia por luto. Los empleados programados para trabajar en el día feriado tendrán que trabajar su día programado antes y después del día feriado, además del día mismo para así recibir paga por el día feriado, al menos que estén en deber de jurado o permiso de ausencia por luto. Los empleados que se reporten enfermos, ya sea el día antes o después del día feriado o en el día feriado mismo, se les podrá pedir que presenten pruebas de enfermedad para que se les pague por el día feriado.

ARTÍCULO 25 – LAS VACACIONES

- 25.1 Todos los empleados de tiempo completo serán elegibles para vacaciones. Las vacaciones serán determinadas en base al tiempo de servicio en la siguiente forma:
- a. Del día de contratación hasta completar 60 meses de empleo, los empleados de Tiempo Completo acumularán 1 hora de vacaciones por cada 26.00 horas pagadas, con un máximo anual de 80 horas. Sin embargo, los empleados no podrán tomar vacaciones hasta que hayan completado 6 meses de servicio.

- b. De los 61 meses de empleo hasta los 180 meses de empleo, los empleados de Tiempo Completo acumularán 1 hora de vacaciones por cada 17.25 horas pagadas, con un máximo anual de 120 horas.
 - c. De 181 meses de empleo, los empleados de Tiempo Completo acumularan 1 hora de vacaciones por cada 13.00 horas pagadas, con un máximo anual de 160 horas.
- 25.2 Las vacaciones acumuladas bajo el presente Acuerdo podrán ser transferidas de año a año por un máximo de:
- a. 120 horas de 0 a 60 meses de empleo.
 - b. 184 horas de 61 a 180 meses de empleo.
 - c. 240 horas de 181+ meses de empleo.
- 25.3 Las vacaciones se pagarán a razón del sueldo regular del empleado individual.
- 25.4 Los empleados quienes su empleo termina serán pagados todo el tiempo de vacaciones acumulado que no se ha usado, excepto como se puede por otra parte requerir según la ley.
- 25.5 Si el tiempo de vacaciones disponibles de un empleado no es reportado en el talón de cheque, el Empleador lo proveerá un reporte cada trimestre indicando el tiempo de vacaciones disponibles de cada empleado.

ARTÍCULO 26 – EL PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD

- 26.1 El Empleador proveerá a todos los empleados que trabajan 30 días o más dentro del año con 1 hora de ausencia por enfermedad pagada por cada 30 horas trabajadas hasta un máximo de 48 horas por año. La acumulación de tiempo por enfermedad comienza el día de contratación del empleado; el empleado no es elegible para usar el tiempo por enfermedad hasta el día 90 de trabajo. El permiso de ausencia por enfermedad es un beneficio que provee paga cuando está enfermo o cuando tiene citas médicas, negocios personales que atender durante la semana de trabajo, como se indica en la Sección 26.2.
- 26.2 Las razones que califican para tomar el permiso de ausencia por enfermedad son para permitirle al empleado tomar el tiempo para diagnóstico, cuidado, o tratamiento de cualquier condición médica existente o para el cuidado preventivo para ellos mismos y los miembros de familia siguientes: un hijo/a (sin importar la edad o estado de dependencia, incluyendo un hijo/a biológico, adoptivo, hijastro/a, pupilo legal, o un niño/a por el cual el empleado es loco parentis); un padre (incluyendo biológico, adoptivo, padrastro/madrasta, o guardián legal del empleado o del esposo/a del empleado, pareja domestica registrada, o una persona quien estuvo como loco parentis cuando el empleado fue menor de edad); el esposo/a; una pareja domestica registrada; un abuelo/a; un nieto/a; un hermano/a y por las siguientes razones para un empleado que sea víctima de la violencia doméstica, asalto sexual o acoso: para que busquen atención médica para

lesiones causadas por la violencia doméstica, asalto sexual o acoso; para obtener servicios de un albergue para víctimas de la violencia doméstica, de un programa, o de un centro de crisis para víctimas de violación como resultado de la violencia doméstica, asalto sexual o el acoso; para obtener consejería psicológica relacionada a una experiencia de violencia doméstica, asalto sexual, o acoso; para participar en la planeación de seguridad y tomar otras acciones para aumentar la seguridad contra la violencia doméstica, asalto sexual, o acoso; y para obtener o intentar obtener cualquier alivio, incluyendo pero no limitado a, una orden de restricción temporal, permanente, o ayuda judicial, para asegurar la salud, seguridad, o bienestar de la víctima o sus hijos/as.

- 26.3 Los días de enfermedad serán pagados a razón del número de horas regularmente programadas por su sueldo regular al tiempo de su ausencia.
- 26.4 El máximo balance de tiempo de enfermedad se limita a cuarenta (40) días.
- 26.5 Si la necesidad de tiempo de enfermedad es prevista, el empleado tendrá que proveer notificación por avanzado razonable. Si la necesidad de tiempo de enfermedad no es prevista, el empleado tendrá que proveer notificación para la necesidad de tal tiempo lo más pronto posible.
- 26.6 El Empleador podrá solicitar una nota del médico cuando regrese un empleado al trabajo tras tres (3) días de falta consecutivos por enfermedad, o al regresar al trabajo después de faltar por enfermedad el último día programado antes, después o el mismo día feriado.
- 26.7 Durante o poco después de la fecha de aniversario del empleado, el Empleador deberá proporcionar al empleado un informe mostrando el tiempo de enfermedad disponibles del empleado para el próximo año.
- 26.8 Si el tiempo de enfermedad disponible de un empleado no es reportado en el talón de cheque, el Empleador lo proveerá un reporte cada trimestre indicando el tiempo de enfermedad disponible de cada empleado.

ARTÍCULO 27 – EL PLAN 401K

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

ARTÍCULO 28 – EL SEGURO

Los siguientes términos regularan la prestación de los beneficios del seguro médico, dental, de visión, de vida y de discapacidad para cada año del plan:

28.1 Planes de Beneficios Estándar

Sodexo proveerá a los empleados elegibles la oportunidad de registrarse para beneficios de salud mediante una compañía patrocinada por Sodexo. Los planes, el diseño del plan y la programación de los beneficios podrán ser ajustados de vez en cuando conforme a los cambios en el paquete de beneficios de salud para todos los empleados de Sodexo o como se requiera por ley. Otros cambios podrán incluir la compañía de seguro, la organización del manejo del seguro, u otro proveedor de servicio que proporcione los beneficios o establezca la red de proveedores participantes.

28.2 La Elegibilidad para Participar

La elegibilidad de cada empleado para participar en los Planes de Beneficios Estándar cada año del plan de seguro se determinará sobre la base de las horas trabajadas o pagadas del empleado (como tales horas son definidas por el Empleador con respecto a la elegibilidad de los empleados en general para participar en los Planes de Beneficios Estándar) en el periodo de cincuenta y dos (52) semanas terminando el último día del primer periodo de paga en el octubre que precede el comienzo de tal año del plan de seguro, u otra fecha en octubre de cada año como elija el Departamento de Beneficios Corporativos (por ejemplo, la elegibilidad de los empleados para participar en los Planes de Beneficios Estándar en 2016 será determinado sobre la base de las horas trabajadas o pagadas en el periodo de las cincuenta y dos (52) semanas comenzando el 4 de octubre de 2014 y terminando el 2 de octubre de 2015). Ningún empleado dejara de ser clasificado como de tiempo completo a causa de tiempo en FMLA, en el ejército (USERRA) o por el Cierre Temporal de la Unidad (TUC).

Los empleados que hayan sido contratados por menos de un (1) año del día de cálculo serán clasificados como tiempo completo o medio tiempo de acuerdo con los procedimientos utilizados por el Empleador para clasificar los empleados de año parcial bajo los Planes de Beneficios Estándar. En ningún caso se clasificará o cambiará la clasificación de un empleado de tal manera que viole la Ley de Cuidado Médico Asequible (ACA) o cualquier otra ley aplicable.

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

28.3 Las Contribuciones

Las contribuciones del empleado para los beneficios serán según las tasas en la hoja de SWU y son sujetas al cambio de vez en cuando de acuerdo con los cambios hechos para todos los empleados de Sodexo o como se requiere por ley.

28.4 Planes Dentales y de Visión

Planes dentales y de visión podrán ser ofrecidos de acuerdo con los términos y las condiciones de los Planes de Beneficios Estándar. El Empleador deducirá la parte de las primas del empleado de cada cheque de pago antes de los impuestos.

28.5 Seguro de Vida

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

28.6 Seguro de Discapacidad

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

28.7 Cambios en la Primas

Las primas por los beneficios podrán ser ajustadas por el Empleador de acuerdo con las políticas y prácticas de los Planes de Beneficios Estándar.

28.8 La Exención

Acordando de participar en los Planes de Beneficios Estándar del Empleador, el Sindicato acuerda que cualquier disputa, queja, cuestión o controversia sobre la interpretación o aplicación de los Planes de Beneficios Estándar serán determinadas y resueltas de acuerdo con los procedimientos presentados en los documentos aplicables del plan y no serán sujetos a las provisiones de quejas y arbitraje de este Acuerdo. El Sindicato también acuerda que el Empleador, como Patrocinador de Plan de los Planes de Beneficios Estándar, ha reservado el derecho de unilateralmente enmendar, modificar o suspender los Planes de Beneficios Estándar, por completo o en parte, sin negociar con el Sindicato. Esta Sección continuara en vigor después del plazo de este Acuerdo hasta que se suspenda expresadamente o sea reemplazada por un acuerdo por escrito entre el Empleador y el Sindicato.

ARTÍCULO 29 – SUBSIDIO DE VIAJE

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

ARTÍCULO 30 – PERMISO DE AUSENCIA POR LUTO

- 30.1 Este beneficio está disponible para los empleados de tiempo completo y medio tiempo, que no estén en el período de prueba, que han completado el período de prueba antes del fallecimiento de un familiar calificado.
- 30.2 En el caso de que haya una muerte en la familia más cercana de un empleado, se le permitirá el permiso de ausencia por luto con paga por un período máximo de tres (3) días de trabajo programados para el propósito de duelo y/o para asistir al funeral y proporcionar tiempo para asuntos relacionados con la muerte. Tales ausencias serán permitidas dentro de tres (3) días antes o después del funeral. Los empleados serán pagados a razón de su sueldo regular multiplicado por sus horas regulares de trabajo.
- 30.3 Para el propósito del presente Artículo, el término “familia más cercana” será definido como el esposo o la esposa actual, la pareja domestica actual, hijos o hijastros, padres o guardianes legales, hermano, hermana, abuelos, nietos y suegra o suegro actual.
- 30.4 Tiempo libre adicional, sin paga, podrá ser otorgado a un empleado cuando se requiere viajar para asistir al funeral de aquellos mencionados anteriormente. En tales casos, el empleado podrá optar por usar tiempo de ausencia pagado.
- 30.5 Tiempo libre, sin paga, podrá ser otorgado a un empleado para asistir al funeral de un familiar que no es mencionado en la Sección 30.3. Tales solicitudes no serán negadas injustamente.

ARTÍCULO 31 – DEBER DE JURADO

- 31.1 Este beneficio es disponible para los empleados de tiempo completo y medio tiempo, que no están en período de prueba, que han completado el período de prueba antes de recibir aviso del deber de jurado.
- 31.2 Todos los empleados quienes han sido llamados para el deber de jurado serán otorgados permiso de ausencia con paga por un período que no rebase veinte (20) días de trabajo al año. La paga por tal permiso consistirá de la diferencia entre el salario regular del empleado y la remuneración recibida del sistema judicial. Los empleados serán pagados a su salario regular multiplicado por sus horas de trabajo regulares. Pruebas de tal remuneración serán presentadas por el empleado al Empleador. La notificación oficial será presentada al Empleador antes de que tal ausencia sea otorgada. El Empleador proporcionará el permiso de ausencia para el deber de jurado en conformidad con todas las leyes.

ARTÍCULO 32 – TABLONES DE ANUNCIOS

Las instalaciones proporcionarán dos (2) tabloneros de anuncios en una localidad acordada mutuamente para el propósito de publicar materiales relacionados con el Sindicato. Ningún material que sea peyorativo hacia el Empleador o el cliente será publicado.

ARTÍCULO 33 – UNIFORMES

- 33.1 El Empleador proveerá a todos los empleados regularmente programados de tiempo completo con cinco (5) uniformes y todos los empleados regularmente programados de medio tiempo con tres (3) uniformes, los cuales serán reemplazados uno-por-uno como sea necesario. Los empleados deberán usar otra ropa y calzado como se determine por el Empleador. Los uniformes específicos que se proporcionaran son:
- a. El uniforme de EVS consistirá de una (1) camisa y un (1) par de pantalones.
 - b. El uniforme de FANS consistirá de un (1) abrigo de chef.
 - c. El uniforme del Embajador de Pacientes consistirá de una (1) camiseta y un (1) mandil.
- 33.2 Si el Empleador provee uniformes, entonces se les requerirá a los empleados que laven y mantengan los uniformes.
- 33.3 Si un empleado destruye, daña, o pierde su uniforme, el empleado será responsable por el costo de reemplazarlo.
- 33.4 Los empleados deberán usar el uniforme como se les indique por el Empleador.
- 33.5 Los empleados serán permitidos usar un botón Sindical de una (1) pulgada durante su trabajo, siempre y cuando el botón no sea peyorativo hacia el Empleador o el Cliente del Empleador. Aun mas, el botón no deberá de crear un peligro a la seguridad o salud del empleado, otros empleados, o a los consumidores del Empleador o del Cliente.
- 33.6 Calzado Seguro
- El Empleador reembolsara al empleado por hasta cuarenta (\$40.00) dólares por año hacia la compra de calzado seguro que sea comprado de alguno de los vendedores aprobados por el Empleador.

ARTÍCULO 34 – NO A LA HUELGA/ NO AL CIERRE PATRONAL

34.1 No Habrá Ninguna Huelga u Otra Injerencia

El Sindicato acuerda que no habrá ninguna huelga (ya sea general o simpatizante o de cualquier otro tipo), abandonos de puestos, paros laborales, sitín o bajones, piqueteos, o

cualquier otra injerencia directa e indirecta con las actividades, operaciones, o con la relación del cliente del Empleador durante el plazo del presente Acuerdo.

34.2 No Habrá Cierres Patronales

El Empleador acuerda que no llevará acabo ningún cierre patronal durante el plazo del presente Acuerdo.

34.3 El Sindicato Hará Sus Mejores Esfuerzos

El Sindicato acuerda que, en el caso de que haya alguna violación a la Sección 34.1 del presente Artículo, el Sindicato pondrá sus mejores esfuerzos para poner fin a tal violación y para que el trabajo se retome totalmente.

34.5 Las Soluciones

El Empleador podrá imponer cualquier acción disciplinaria, incluyendo el despido, sobre cualquier o todos los empleados involucrados en una violación de la Sección 34.1 del presente Artículo. Cualquier disciplina bajo el presente Artículo será sujeta a los procedimientos de quejas y arbitraje del presente Acuerdo, pero sólo con relación a la cuestión sobre si el empleado estuvo involucrado en la actividad o no.

ARTÍCULO 35 – LA POLÍTICA SOBRE EL ABUSO DE LAS DROGAS Y EL ALCOHOL

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

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

ARTÍCULO 36 – EL PROGRAMA TEMPORAL DE TAREA TRANSITORIA

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

Antes de ofrecer tarea del programa Temporal de Tarea Transitoria a un empleado, la Compañía avisara al Sindicato con tres días de antelación, de la posición y las modificaciones propuestas. Si el Sindicato se opone a las tareas con buena razón, la Compañía retrasara la implementación de la tarea propuesta por hasta cinco días adicionales, durante el cual las partes se reunirán (en persona o por teléfono) para revisar e intentar resolver las objeciones del Sindicato. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo, la Compañía podrá seguir con la implementación de la tarea y el Sindicato podrá seguir el asunto por medio del procedimiento de quejas y arbitraje.

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

Nada aquí se considerará de requerir que la Compañía ofrezca tarea del programa Temporal de Tarea Transitoria a cualquier empleado. Ninguna tarea del programa Temporal de Tarea Transitoria será extendida más allá de noventa (90) días. Ninguna tarea del programa Temporal de Tarea Transitoria podrá ser permanente sin el consentimiento expresado por escrito de las partes.

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

ARTÍCULO 37 – LOS SUCESOES

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

ARTÍCULO 38 – CLÁUSULA RESTRICTIVA

Si alguna estipulación del presente Acuerdo es posteriormente declarada ilegal por acción legislativa o administrativa o por cualquier tribunal con jurisdicción competente, ya sea ejecutable o no en conformidad con la ley, todas las demás estipulaciones de este Acuerdo continuarán en pleno vigor y efecto mientras dure el presente Acuerdo, y las partes acuerdan de negociar inmediatamente por la parte anulada del mismo.

ARTÍCULO 39 – EL PLAZO DEL ACUERDO

El presente Acuerdo estará el pleno vigor y efecto comenzando el 14 de mayo de 2018 y estará vigente hasta e incluyendo el 13 de mayo de 2021. El presente Acuerdo será renovado automáticamente y extendido de un año a otro sin adiciones, cambios, o enmiendas, al menos que cualquiera de las partes avise por escrito a la otra con por lo menos noventa (90) días de antelación antes de finalizar este plazo de su deseo de rescindir, cambiar, enmendar, o agregar al presente Acuerdo.

EN FE DE LO CUAL, SDH Services West, una subsidiaria de Sodexo, Inc. para las unidades de los Servicios de Comida y Nutrición (FANS) y Servicios Ambientales (EVS) en el Hospital Regional de Fountain Valley localizado en el 17100 Euclid Street, Fountain Valley, CA 92708 y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud, han acordado que el presente Acuerdo sea firmado por sus representantes debidamente autorizados en este día 18 de mayo de 2018.

**Para SDH Services West
Fountain Valley Regional Hospital
17100 Euclid Street
Fountain Valley, CA 92708**

**Para el Sindicato Nacional de los
Trabajadores de la Salud (NUHW)**

**Bruce Collier
Director, Relaciones Laborales**

**Sal Rosselli
Presidente, NUHW**

Fecha

Fecha

**Karen Plant
Gerente del Distrito – FANS**

**Antonio Orea
Representante del NUHW**

Fecha

Fecha

**Eileen Kennedy
Gerente del Distrito – EVS**

Fecha

Miembros del Comité de Negociaciones

Atziry Rodriguez

Lilia Manso

Dinora Benavides

María Román

Isidro Sánchez

María Canales

Luis Vega

APÉNDICE A – LAS TASAS SALARIALES

Clasificación de Trabajo	Ratificación* Tasa Inicial	1/1/19 Tasa Inicial	1/1/20 Tasa Inicial/ menos de 1 año de servicio	1 año de servicio	2 años de servicio	3 años de servicio	4 años de servicio	5 años de servicio	6 años de servicio	7 años de servicio	8 años de servicio	9 años de servicio	10 Años o más de servicio
Asistente de EVS	\$13.00	\$14.84	\$15.00	\$15.30	\$15.61	\$15.92	\$16.24	\$16.56	\$16.89	\$17.23	\$17.57	\$17.93	\$18.28
Trabajador Líder de EVS	\$16.00	\$16.00	\$16.00	\$16.32	\$16.65	\$16.98	\$17.32	\$17.67	\$18.02	\$18.38	\$18.75	\$19.12	\$19.50
Cocinero	\$15.00	\$15.00	\$15.00	\$15.30	\$15.61	\$15.92	\$16.24	\$16.56	\$16.89	\$17.23	\$17.57	\$17.93	\$18.28
Cocinero de Parilla	\$14.00	\$14.84	\$15.00	\$15.30	\$15.61	\$15.92	\$16.24	\$16.56	\$16.89	\$17.23	\$17.57	\$17.93	\$18.28
FSW	\$13.00	\$14.84	\$15.00	\$15.30	\$15.61	\$15.92	\$16.24	\$16.56	\$16.89	\$17.23	\$17.57	\$17.93	\$18.28
Cajero/FSW	\$13.00	\$14.84	\$15.00	\$15.30	\$15.61	\$15.92	\$16.24	\$16.56	\$16.89	\$17.23	\$17.57	\$17.93	\$18.28
Embajador de Pacientes	\$13.00	\$14.84	\$15.00	\$15.30	\$15.61	\$15.92	\$16.24	\$16.56	\$16.89	\$17.23	\$17.57	\$17.93	\$18.28
Trabajador de Almacén	\$15.00	\$15.00	\$15.00	\$15.30	\$15.61	\$15.92	\$16.24	\$16.56	\$16.89	\$17.23	\$17.57	\$17.93	\$18.28
Trabajador de Servicios de Comida y Bebida	\$13.00	\$14.84	\$15.00	\$15.30	\$15.61	\$15.92	\$16.24	\$16.56	\$16.89	\$17.23	\$17.57	\$17.93	\$18.28
Chófer	\$13.00	\$14.84	\$15.00	\$15.30	\$15.61	\$15.92	\$16.24	\$16.56	\$16.89	\$17.23	\$17.57	\$17.93	\$18.28
Ayudante de Preparación de Alimentos	\$13.00	\$14.84	\$15.00	\$15.30	\$15.61	\$15.92	\$16.24	\$16.56	\$16.89	\$17.23	\$17.57	\$17.93	\$18.28
Trabajador de Servicios Públicos	\$13.00	\$14.84	\$15.00	\$15.30	\$15.61	\$15.92	\$16.24	\$16.56	\$16.89	\$17.23	\$17.57	\$17.93	\$18.28
Trabajador Líder de Alimentos	\$16.00	\$16.00	\$16.00	\$16.32	\$16.65	\$16.98	\$17.32	\$17.67	\$18.02	\$18.38	\$18.75	\$19.12	\$19.50

Nota: La clasificación de Embajador de Pacientes incluye la clasificación anterior de Asistente de Línea. La clasificación de Cocinero incluye la clasificación anterior de Cocinero I y Cocinero II. La clasificación de Trabajador Líder EVS incluye la clasificación anterior de Supervisor de EVS. La clasificación de Asistente EVS incluye la clasificación anterior de Trabajador de Lavandería y Técnico de Piso.

*el comienzo del primer período cabal de paga después de la ratificación

1. La Ratificación*

Para aquel empleado que tienen un sueldo bajo la tasa salarial ratificada, su tasa salarial será aumentada para igualar la tasa inicial de su clasificación respectiva. Si la tasa salarial de un empleado está por arriba de la tasa inicial, entonces el empleado recibirá un aumento máximo de 9%, al menos que el aumento pondría al empleado por encima de su paso correcto en la Cuadrícula Salarial. En tal caso, el empleado solo recibirá la tasa salarial por su clasificación y años de servicio. Cualquier nuevo empleado contratado durante este tiempo recibirá la tasa salarial inicial por su clasificación respectiva.

2. 1/1/2019

Para aquel empleado que tienen un sueldo bajo la tasa salarial efectiva el 1 de enero de 2019, su tasa salarial aumentará a la tasa salarial del 1 de enero de 2019. Si la tasa salarial de un empleado está por arriba de la tasa salarial del 1 de enero de 2019, entonces el empleado recibirá un aumento máximo de 9%, al menos que el aumento pondrá al empleado por encima de su paso correcto en la Cuadrícula Salarial. En tal caso, el empleado solo recibirá la tasa salarial por su clasificación y años de servicio. Cualquier nuevo empleado contratado durante este tiempo recibirá la tasa salarial inicial por su clasificación respectiva.

3. 1/1/2020

Se movieron los empleados contratados antes de la ratificación del presente Acuerdo al paso 2 en la Cuadrícula Salarial. Si la tasa salarial de un empleado está por arriba de la tasa salarial del 1 de enero de 2020, entonces el empleado recibirá un aumento máximo de 9%, al menos que el aumento pondrá al empleado por encima de su paso correcto en la Cuadrícula Salarial. En tal caso, el empleado solo recibirá la tasa salarial por su clasificación y años de servicio. Cualquier nuevo empleado contratado durante este tiempo recibirá la tasa salarial inicial por su clasificación respectiva.

Cualquier aumento salarial basado en la señoría será basado en la señoría del empleado el 1ro de enero.

Ningún empleado tendrá un sueldo por encima de la tasa salarial indicada en la Cuadrícula Salarial de su clasificación de empleo y años de servicio.

Comenzando el segundo día de paga después de la ratificación del presente Acuerdo, todos los empleados de tiempo completo recibirán un pago único de \$300 y todos los empleados de medio tiempo recibirán un pago único de \$200.

Si un empleado es asignado por la administración para capacitar a otro empleado, el empleado recibirá una prima de \$1.00 por hora por todo el tiempo en la capacitación del empleado asignado.

Los siguientes empleados serán pagados las tasas salariales siguientes después de la ratificación*, en lugar de los aumentos de ratificación indicados arriba:

Dinora Benavides	\$18.28
Tiffany Nguyen	\$16.47
Gabriel Esquivel	\$16.47
Elizabeth Estela	\$15.99
Mailen Collado	\$16.96
Jocelyn Collado	\$15.07
Isidro Sánchez	\$16.48
Alicia Bonilla	\$16.48
María Canales	\$16.48
Edith Salazar Aguilar	\$16.48

Estos empleados serán sujetos a los mismos términos y condiciones para los aumentos de sueldos tal como todos los otros empleados el 1/1/2019 y el 1/1/2020.

APÉNDICE B – LA MEDIACIÓN DE QUEJAS

El proceso siguiente proceso pretende poner en práctica el proceso de Mediación de Quejas establecido en el Artículo 19 del presente Acuerdo. Las partes acuerdan que el presente Apéndice no pretende modificar ninguna estipulación del Acuerdo, y que el Acuerdo prevalecerá en el caso de que cualesquiera de las estipulaciones del Acuerdo puedan estar en conflicto con los términos del presente Apéndice.

1. Asistencia en la Mediación

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

2. Selección del Mediador; El Gasto

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

3. La Autoridad del Mediador

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

4. La Evidencia, Declaraciones y los Documentos

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

5. La Opinión Consultiva/Recomendaciones

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

6. La Finalización de la Mediación

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

APÉNDICE C – LA PRUEBA DE LAS DROGAS Y EL ALCOHOL

Sodexo, Inc.

Guía de Implementación del Examen de las Drogas/Alcohol

EXAMEN DE ABUSO DE SUBSTANCIAS DESPUÉS DE UN ACCIDENTE

A. **Circunstancias Bajo Las Cuales Se Requerirá Un Examen**

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

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

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

B. **Substancias Prohibidas**

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

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

Los niveles de detección requeridos para determinar resultados positivos serán, donde sea aplicable, bajo las normas científicas aceptadas de acuerdo con las recomendaciones establecidas por la Administración de Servicios para el Abuso de Substancias y la Salud Mental (SAMHSA; anteriormente conocida como “NIDA”) como son adoptadas por el Departamento de Transporte federal (DOT).

- 2. El Alcohol.** Un examen positivo de alcohol es cualquier resultado reportado de **0.04** o más alto.

C. Examen Después de un Accidente

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

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

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

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

D. La Colección de Muestras/ Análisis de Laboratorio

- 1. La Colección de Muestras.** Toda colección de muestras para las drogas y alcohol se llevará a cabo de acuerdo con los métodos científicos generalmente aceptados. Sodexo usará los procedimientos de cadena de custodia.
- 2. Análisis de Espécimen.** Los métodos de examen permitidos por la ley estatal serán utilizados. Para propósitos de verificación de cualquier examen determinado “no-negativo”, Sodexo conservará solo un laboratorio certificado por la Administración de Servicios para el Abuso de Substancias y la Salud Mental (SAMHSA). El laboratorio será requerido mantener el cumplimiento estricto con los procedimientos federales aprobados de cadena de custodia, control de calidad, el mantenimiento y metodologías analíticas científicas.
- 3. Análisis de Muestra Dividida:** El Empleado podrá solicitar que un examen de verificación de una muestra se lleve a cabo. Esa solicitud deberá ser por escrito dentro de tres (3) días después de ser notificado de un resultado de examen positivo. El análisis de una muestra dividida será obtenido de un laboratorio certificado separado, no relacionado, elegido por el Empleado y será al costo del Empleado.

Si el análisis de la muestra dividida no verifica la presencia de la sustancia prohibida encontrada en la muestra original, entonces ambos exámenes se considerarán como negativos y no habrá acción disciplinaria.

E. Procedimientos de Examen del Alcohol

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

F. Revisión y Los Derechos de Aviso

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

Si existen razones legítimas, apoyadas medicamente para explicar el resultado positivo, el MRO reportará el resultado del examen como negativo a Sodexo. Si no existe una razón legítima, apoyada medicamente para explicar el resultado positivo, el MRO reportará el resultado del examen como positivo. Entonces Sodexo notificará al Empleado del resultado positivo, las sustancias detectadas y el derecho del Empleado a un análisis de muestra dividida.

No habrá ninguna revisión médica de un resultado de examen positivo de alcohol o un resultado de examen positivo de una muestra positiva. No se aceptará ninguna explicación médica para la presencia de alcohol en el sistema de un Empleado. Si, durante el curso de una entrevista con un Empleado quien haya tenido resultados positivos, el MRO se entera de una condición médica o de medicamento para una condición médica, que pueda, al parecer médico razonable del MRO ser un riesgo para la seguridad, el MRO podrá reportar la información a Sodexo.

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

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

3. El derecho del Empleado de elegir el laboratorio para analizar la muestra dividida;
4. El derecho del Empleado para tomarse hasta tres (3) días después de la fecha del aviso por escrito para decidir si quiere un análisis de muestra dividida o no;
5. La responsabilidad del Empleado para pagar por el análisis de muestra dividida.

G. Las Consecuencias

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

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

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

H. La Confidencialidad

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

I. Ayuda al Empleado

Los empleados con problemas personales de abuso de drogas y alcohol deberían solicitar ayuda confidencial por medio de agencias locales de apoyo o, si es aplicable, del programa de seguro médico de Sodexo o el programa Lifeworks de Sodexo, (888) 267-8126. Los empleados que voluntariamente se someten a consejería o tratamiento y que continúan trabajando, deberán cumplir con las normas de conducto y de rendimiento establecidas incluyendo esta Guía. Mientras que solamente solicitar voluntariamente la ayuda con un problema de abuso de drogas o alcohol no resultará en consejería

constructiva, tales solicitudes no evitaran la acción disciplinaria por violar la Política de Sodexo sobre el Uso de Drogas y Alcohol y no evitara el despido por resultados de examen positivos.

Reconocimiento del Guía de Implementación del Examen de las Drogas/Alcohol

Yo reconozco que he recibido una copia del Guía de Implementación del Examen de las Drogas/Alcohol.

(Firma del Solicitante/Empleado)

(Fecha)

(Nombre en molde)

APÉNDICE D – LOS GASTOS DE IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN

Las partes acuerdan que el Sindicato imprimirá y distribuirá las copias del presente Acuerdo a los empleados cubiertos por el mismo. El Empleador acuerda de reembolsar al Sindicato por mitad ($\frac{1}{2}$) del costo hasta 150 copias del presente Acuerdo. El gasto al Empleador por copia del presente Acuerdo no rebasará un dólar (\$1.00).

APÉNDICE E – LOS EMPLEADOS DE AGENCIAS TEMPORALES

Será la intención del Empleador de utilizar una agencia temporal como una herramienta de reclutamiento. También es la intención del Empleador de trasladar a los empleados de agencias temporales al sistema de paga de Sodexo tan pronto como sea practicable, siempre y cuando el empleado ha demostrado un rendimiento satisfactorio. Los propósitos ya mencionados son consistentes con el Artículo 8, Sección 2, el cual continua en vigor.

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

1. El día de señoría de tal empleado será la fecha que fue contratado por Sodexo.
2. El final del período de prueba de tal empleado será calculado en base a la fecha que el empleado fue solicitado en las instalaciones por la agencia temporal.
3. Los empleados individuales temporales serán limitados a 720 horas antes de que sean empleados permanentes de Sodexo, al menos que sea acordado mutuamente por ambas partes.
4. El Empleador podrá solicitar extensiones a las 720 horas del Sindicato por razones de negocios legítimas. El Sindicato no negará a tales solicitudes injustamente.