



**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

entre

**Servicios del Oeste SDH,
una Filial de Sodexo, Inc.**

en el

**Centro Médico Regional Lakewood
Servicio de Alimentos**

30 de diciembre 2017 – 30 de diciembre 2020

TABLE OF CONTENTS

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

ARTÍCULO 30 – POLÍTICA SOBRE EL ABUSO DE DROGAS Y ALCOHOL.....	27
ARTÍCULO 31 – PROGRAMA DE TRANSICIÓN DE SERVICIO TEMPORAL.....	28
ARTÍCULO 32 – SUBSIDIO DE VIAJE	28
ARTÍCULO 33 – PERMISO DE AUSENCIA POR LUTO	28
ARTÍCULO 34 – DEBER DE JURADO.....	29
ARTÍCULO 35 – TABLONES DE ANUNCIO.....	29
ARTÍCULO 36 – UNIFORMES	30
ARTÍCULO 37 – NO A LA HUELGA/NO AL CIERRE PATRONAL.....	30
ARTÍCULO 38 – LOS SUCESORES	31
ARTÍCULO 39 – CLÁUSULA RESTRICTIVA.....	31
ARTÍCULO 40 – ACUERDO CABAL	31
ARTÍCULO 41 – EL PLAZO DEL ACUERDO	33
APÉNDICE A – SALARIOS	35
APÉNDICE B – MEDIACIÓN DE QUEJAS	38
APÉNDICE C – DÍAS FERIADOS	40
APÉNDICE D – PRUEBAS DE DROGAS Y EL ALCOHOL	41
APÉNDICE E – CARTA DE ACOMPAÑAMIENTO DEL ACUERDO.....	45

PREÁMBULO

El presente ACUERDO hecho y firmado, por y entre Servicios del Oeste SDH, en el Centro Médico Regional Lakewood---Departamento de Servicios de Alimentos, 3700 East South Street, Lakewood, California (el “Empleador”) y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud (el “Sindicato”) tiene el fin de proporcionar un documento claro y conciso mediante el cual las partes puedan equitativamente establecer una relación dentro del significado de la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

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

ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO

El Empleador reconoce al Sindicato como único y exclusivo representante en las negociaciones con respecto a los salarios, las horas de trabajo y otras condiciones de empleo de todos los empleados de servicios de alimentos de tiempo completo y medio tiempo regular con Servicios del Oeste SDH en el Centro Médico Regional Lakewood- Servicios de Alimentos, 3700 East South Street, Lakewood, California. Los incluidos son: Todos los empleados de servicios de alimentos de tiempo completo y medio tiempo regular incluyendo a los chefs sous, empleados de hostelería, cocineros, trabajadores de servicios de alimentos, cajeros y los trabajadores de servicios. Los excluidos son: Todos los otros administradores, empleados de confianza y de oficina, reguladores de unidades, recepcionistas, nutricionistas o especialistas registrados en dietética o con licencia, técnicos dietéticos, empleados informales, empleados sustituyentes, estudiantes de preparatoria, supervisores, y guardias como se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 2 – DEFINICIONES

2.1 Empleado de Tiempo Completo

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

2.2 Empleado de Medio Tiempo

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

2.3 Empleado Informal

Un “empleado informal” es aquel que es programado para trabajar en la medida que sea necesario, no regularmente.

2.4 Día/Días de Trabajo

Cuando el término “día de trabajo” se usa para definir los límites de tiempo para avisos, reuniones, anuncios y el proceso de Quejas y Arbitraje, significa de lunes a viernes, salvo a días feriados fijos bajo el presente Acuerdo y los días en que la unidad está cerrada.

2.5 Período de Medida

El estatus de un empleado como de tiempo completo o medio tiempo se determinará a base del promedio de horas que el empleado trabaja por semana durante el período de medida de cincuenta y dos semanas finalizando en octubre de 2018 y en cada año sucesivo como lo especifica el Departamento de Beneficios Corporativos del Empleador. Ningún empleado dejará de ser clasificado como de tiempo completo a causa de tiempo en estatus FMLA o en el ejercito (USERRA). Los empleados que hayan trabajado menos de un año de la fecha del tiempo de medida serán clasificados como de tiempo completo o medio tiempo de acuerdo con los procedimientos utilizados por la Compañía para clasificar a los empleados de medio año bajo los Planes de Beneficios Normales.

ARTÍCULO 3 – RESPETO Y DIGNIDAD

El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado y representante de supervisión del Empleador serán tratados con dignidad y respeto. El abuso verbal, las amenazas o el acoso, incluyendo acoso sexual, por los empleados, administradores o supervisores hacia el otro no será tolerado. La disciplina se administrará de manera profesional.

ARTÍCULO 4 – LA NO DISCRIMINACIÓN

4.1 El Empleador y el Sindicato acuerdan que ninguno discriminará contra o acosará algún empleado del Empleador debido a su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, edad, origen nacional, discapacidad, estatus de veterano/a o cualquier otra característica personal que es protegida por la ley. El Empleador y el Sindicato también acuerdan que ninguno tomará represalias contra cualquier empleado del Empleador quien se queje de discriminación o acoso o que participe en una investigación relacionada con la discriminación o el acoso.

El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada miembro de la unidad de negociación también está obligado a no discriminar, acosar, o tomar represalias por cualquier característica protegida descrita previamente contra cualquier empleado o cualquier persona con la cual el empleado tiene 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 de los sufijos “hombre” o “mujer” no serán interpretados como refiriéndose a miembros de un sólo sexo, pero aplicará 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 sólo si es requerida por tales leyes, las partes, al solicitarse, se reunirán para discutir la propuesta de comodidades. Las partes acuerdan que cualquier comodidad hecha por el Empleador con respecto a las tareas de trabajo o cualquier otro término o condición de empleo de ninguna manera será aplicada a otro individuo, clase o grupo de empleados, sino que aplicará sólo a la persona o personas acomodadas en esa situación particular. El hecho de que tal persona o personas fueron acomodadas, y la manera y el modo de tal acomodo, será sin precedente y, por lo tanto, no será usado o invocado por cualquier persona por cualquier propósito en cualquier momento en el futuro.

4.4 Diversidad Étnica y Temas Culturales

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

- a. Las partes reconocen que muchos trabajadores quienes son migrantes recientes son empleados por el Empleador y que son un elemento vital para el éxito de la instalación. Mientras que el inglés es el idioma del lugar de trabajo, el Empleador reconoce el derecho de los empleados a usar el idioma de su propia preferencia entre ellos y donde tal uso no afecte negativamente al funcionamiento de las operaciones, rendimiento de trabajo, o los niveles de servicio al consumidor.
- b. El Empleador está comprometido a un programa que mejore su capacidad para comunicarse con los empleados que no se comunican en inglés y considerará recomendaciones razonables del comité obrero-patronal para lograrlo.
- c. Si un número considerable de empleados en la Unidad tienen una lengua materna distinta del inglés, el Empleador tomará los pasos razonables, donde sea práctico,

- para colocar avisos en inglés y el idioma predominante aparte del inglés. Si la administración no puede comunicarse eficazmente con el empleado, el Empleador permitirá, de ser solicitado y si está disponible, un intérprete de la unidad de negociación elegido por el empleado para facilitar la comunicación, siempre y cuando el intérprete esté presente en el establecimiento en el momento en que se le solicite.
- d. Si la lengua materna de más de 25 empleados en la Unidad es un sólo idioma distinto del inglés, el Empleador y el Sindicato pagaran una cantidad igual del gasto para la traducción y copia del presente Acuerdo en inglés y el otro idioma además del inglés. Para propósitos de arbitraje, la versión en inglés prevalecerá en cualquier conflicto que surja sobre el significado de la traducción. El Empleador no compartirá el gasto para la traducción y copia a más de un idioma además del inglés.

ARTÍCULO 5 – DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

- 5.1 El Sindicato reconoce el derecho del Empleador para operar y administrar su negocio. Todos los derechos, las funciones, prerrogativas y discreciones sobre la administración del Empleador, anteriormente, potencialmente o de otra manera ejercidos, residen exclusivamente con el Empleador, excepto sólo al grado que tales derechos son específica 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, el derecho a contratar, promocionar, degradar, transferir, asignar y dirigir su fuerza laboral; a disciplinar, suspender, o despedir; a jubilar o liberar a los empleados de su deber por falta de trabajo u otras razones legítimas; a determinar y requerir normas de rendimiento y a mantener la disciplina, el orden y la eficiencia; a determinar las normas operativas, políticas operacionales y otras; a determinar métodos y procedimientos; a determinar la cantidad y el tipo de equipo que será usado; a aumentar o disminuir la fuerza laboral; a determinar el número de departamentos y los empleados en ellos y el trabajo realizado por ellos; a determinar los procesos que serán empleados en el lugar de trabajo; a determinar el número de horas por día o semana que cada individuo trabaja y las operaciones que se llevaran acabo; a establecer y cambiar los horarios de trabajo, las horas y tareas; a subcontratar siempre y cuando no resulte en el despido o desplazo de los empleados, excepto en casos de fallas mecánicas significativas, incendio o inundación; a discontinuar o trasladar cualquier porción o todas las funciones ahora o en el futuro que se llevan acabo en la instalación bajo el presente Acuerdo; a programar las horas de trabajo, incluyendo horas extras; a añadir jornadas o ponerle fin a jornadas existentes de acuerdo con la necesidad de los consumidores; a determinar las tareas del trabajo y las clasificaciones requeridas; y a establecer y hacer cumplir todas las reglas relacionadas con el trabajo, las funciones, y seguridad.

ARTÍCULO 6 – MEMBRESÍA SINDICAL

- 6.1 La membresía oficial en el Sindicato será condicionada al empleo con el Empleador para todos los empleados de la unidad de negociación que tengan tal membrecía en la fecha en que se llevó acabo el presente Acuerdo; también será una condición de empleo con el Empleador para todos los empleados de la unidad de negociación durante y después del día 30 siguiendo la fecha efectiva o cuando se llevó acabo el presente Acuerdo, o durante o después del día 30 siguiendo el comienzo de su empleo, cualquiera que sea el último. Si lo anterior es prohibido por la ley, entonces en el momento correspondiente todos los empleados serán requeridos pagar como condición de empleo (al menos que sea prohibido por la ley) un cobro de asesoría al Sindicato para reembolsarle por el gasto de negociar y administrar el presente Acuerdo.
- 6.2 La membrecía oficial en el Sindicato para fines del presente Artículo significa tal membrecía en el Sindicato mediante la membrecía en el Sindicato Nacional de los 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 anunciada en el lugar de trabajo: “Todos los empleados de Sodexo en el Centro Médico Regional Lakewood— Servicios de Alimentos son cubiertos bajo un convenio colectivo entre Sodexo y el Sindicato Nacional de los 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 en cuanto se contrate a un nuevo empleado. El Empleador entregará las formas completas al Sindicato cada mes. Todos los nuevos empleados tendrán el derecho de recibir una capacitación pagada de 15 minutos proporcionada por el Delegado Sindical.

ARTÍCULO 7 – LA DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES

- 7.1 El Empleador acuerda de deducir semanalmente, si así lo permite el sistema de paga del Empleador, de los salarios de cada empleado quien autorice tal deducción, la cantidad de las cuotas regulares de matriculación y las cuotas sindicales mensuales como se le certificó al Empleador por la Secretaria-Tesorera 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 semana/mes. Se indicará en la lista toda acción por parte del personal oficial que resulte en el cambio de estatus de cualquier miembro de la unidad de negociación incluyendo aquellos recién contratados; despidos; ausencias con permiso y descansos. Esta información será entregada a no más tardar del 25 del mes siguiendo el mes en que se hicieron las deducciones. Las partes acuerdan de seguir reuniéndose y coincidir con respecto a la implementación de los métodos y procesos que mejoren la eficiencia de compilación y transmisión de información pertinente a tales deducciones incluyendo la posibilidad de hacerlo electrónicamente.

- 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 del cumplimiento por parte del Empleador con el presente Artículo.
- 7.5 El Empleador deducirá una cantidad fija mensualmente o semanalmente, si así lo permite el sistema de paga del Empleador, de los sueldos en bruto o del salario de cada empleado que cumpla voluntariamente el formulario de autorización de deducciones del Comité sobre la Educación Política (COPE) las aportaciones autorizadas en tal formulario y las entregará al Sindicato a la misma vez que el Empleador entregue las cuotas sindicales las cuales son autorizadas voluntariamente y por separado por los empleados para ser deducidas de sus sueldos en bruto o de su salario y entregadas al Sindicato según el Artículo 7, Sección 7.2 del presente Acuerdo. El Empleador podrá entregar las aportaciones COPE y las cuotas sindicales al Sindicato mediante un sólo cheque o por cheques separados. Con cada entrega de las aportaciones COPE, el Empleador proporcionará al Sindicato en detalle y por escrito sobre el nombre de cada empleado contribuyente; su número de Seguro Social y la cantidad aportada. Las partes reconocen que los gastos de administración del Empleador para esta deducción COPE se han tomado en cuenta durante la negociación del presente Acuerdo y han sido incorporados en las estipulaciones sobre los sueldos, salarios y beneficios del presente Acuerdo. La responsabilidad del Empleador bajo la presente Sección se limita al desembolso de los fondos para el Sindicato solamente. El Sindicato asumirá toda la responsabilidad por la distribución de las aportaciones COPE a los COPEs especificados en el formulario.

ARTÍCULO 8 – 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 de trabajo temporal; sin embargo, puede haber circunstancias donde el uso de tales empleados sea necesario. El uso de empleados de agencias de trabajo temporal no desplazará a los empleados regulares de la unidad de negociaciones de manera permanente ni los privará de oportunidades de horas extras.

ARTÍCULO 9 – COMITÉ OBRERO-PATRONAL

El Empleador y el Sindicato acuerdan que habrá un Comité Obrero-Patronal que consistirá en no más de dos individuos por cada parte, dependiendo del tamaño de la unidad. Los miembros del Comité serán designados, por escrito, por cada parte hacia la otra. Las reuniones se llevarán acabo durante horas y en lugares acordados mutuamente para así mantenerse informadas de los problemas, las preocupaciones y sugerencias relacionadas con el funcionamiento y la fuerza de trabajo, todo con el fin de promover un mejor entendimiento entre las partes. Las reuniones se llevarán acabo dentro de 15 días después de ser solicitadas, pero no más de una vez al mes durante el año. Una agenda escrita será establecida para cada reunión. Tales reuniones no serán interpretadas como la renegociación del presente Acuerdo, ni los temas abarcados durante las reuniones constituirán un paso en el procedimiento de quejas. Los empleados serán pagados su salario regular por hora por el tiempo que pasen en las reuniones del Comité Obrero-Patronal.

ARTÍCULO 10 – SEGURIDAD

- 10.1 El Empleador es responsable por mantener un ambiente de trabajo seguro y proporcionará todos los dispositivos de seguridad y el equipo requerido por ley.
- 10.2 Un Comité Conjunto de Seguridad y Salud (el “Comité”) será establecido. El Comité consistirá en un mínimo de dos (2) miembros de la unidad de negociaciones seleccionados por el Sindicato y un mínimo de dos (2) 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 durante el año. El Empleador de buena fe considerará todas las recomendaciones del Comité. Los empleados serán pagados su salario regular por hora por el tiempo que pasen en las reuniones del Comité de Salud y Seguridad.

10.3 Equipo de Protección

El Empleador hará disponible el equipo de protección personal apropiado sin costo para el empleado. Si el empleado destruye o daña el equipo de protección que le fue proporcionado al empleado, o lo pierde, aunque se haya proveído almacenamiento seguro, el empleado será responsable por el costo de reemplazo. Los empleados no serán responsables por los costos de reemplazo si es debido al desgaste de uso normal, si es un reemplazo regularmente programado, o por circunstancias más allá del control del empleado.

ARTÍCULO 11 – INSPECCIÓN

- 11.1 El presente Artículo establece el proceso para la inspección Sindical que asegurará un equilibrio apropiado entre las operaciones y la inspección por parte de un representante acreditado a las áreas públicas y privadas del negocio (oficinas de Servicios del Oeste SDH) del Empleador a fines de consultar con el Empleador y el Delegado Sindical y monitorear la administración del presente Acuerdo. La administración puede negar el acceso al establecimiento por razones legítimas. Sin embargo, el acceso no se negará injustamente.
- 11.2 Un representante autorizado del Sindicato notificará al Director General o a su designado con antelación de su deseo de inspeccionar antes de su llegada al establecimiento del Empleador o del cliente. Al llegar al establecimiento del Empleador o del cliente, el representante acreditado del Sindicato notificará al Director General o a su designado autorizado, en persona, de su presencia antes de hablar con cualquier empleado. Tal inspección no interferirá con el trabajo de los empleados o el servicio a los clientes del Empleador y seguirá los reglamentos de seguridad del cliente.
- 11.3 La administración de Servicios del Oeste SDH respetará el derecho del(os) miembro(s) del Sindicato a reunirse en privado con su(s) Representante(s) Sindical(es) y proporcionará una sala de reuniones u otro espacio similar, dependiendo de la disponibilidad, al ser solicitado.

ARTÍCULO 12 – DELEGADOS SINDICALES

- 12.1 Habrá tres (3) delegados sindicales y tres (3) suplentes.
- 12.2 El Sindicato designará a uno (1) de los delegados como un delegado “principal”.
- 12.3 El Sindicato informará al Empleador por escrito de los nombres de los Delegados Sindicales. Un 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 representantes de los empleados a fin de hacer cumplir el presente Acuerdo, y serán por lo general, representantes del Sindicato en el trabajo.
- 12.4 Un Delegado podrá solicitar ser liberado de sus tareas regulares para investigar alguna queja durante el tiempo del Empleador. Las solicitudes para tales investigaciones no serán negadas injustamente. El delegado contactará a su supervisor por adelantado para determinar cuándo tal investigación se podrá llevar a cabo sin afectar negativamente con el trabajo del delegado y del trabajo de la persona con la cual el delegado quiere reunirse.
- 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 senioría para propósitos de descanso y nuevo aviso solamente.
- 12.7 Si el número total de empleados de la unidad de negociación -- ya sea en la unidad total, en una jornada en particular, o en un área específica del trabajo -- cambia significativamente, las partes se reunirán para discutir el número de delegados.
- 12.8 A solicitud del Sindicato y sujeto a los requerimientos del negocio del Empleador, miembros del Sindicato sirviendo como delegados o suplentes bajo este contrato serán proporcionados con permisos especiales de ausencia de capacitación para asistir a capacitaciones de grupo proveídos por el Sindicato. El tamaño del grupo que asista tal capacitación dependerá de las necesidades del negocio del Empleador, pero no será menos de la mitad del número de delegados previsto en este contrato, y el período de tiempo para tal permiso de ausencia no rebasará dos (2) días en un mes o cuatro días en un año. Tales permisos serán sin paga y no afectarán negativamente la senioría ni los beneficios del empleado. El Sindicato trabajará con el Empleador para programar tal capacitación de manera que la ausencia de aquellos que asistan tenga el menor impacto sobre el negocio del Empleador y avisará al Empleador con la mayor antelación posible, aunque en cualquier caso no será con menos de cinco días.
- 12.9 Los Delegados Sindicales serán librados de sus tareas por no más de dos horas por mes sin perder su paga para hablar o reunirse con un Representante Sindical para el propósito de capacitación y la administración de contrato. La programación de tal tiempo libre será sujeto al permiso de la administración.

ARTÍCULO 13 – SEÑORÍA

- 13.1 La “Senioría del Empleador” será definida como el tiempo de servicio continuo de un empleado con el Empleador o su antecesor, Tenet Healthcare (anteriormente “Empresas Medicas Nacional” [NME]) en la operación cubierta por el presente Acuerdo.

La senioría del Empleador será usada para determinar la elegibilidad para las vacaciones, el descanso, nuevo aviso, la programación de vacaciones, preferencia de jornadas, horas extras y ofertas de empleo, excepto al grado que se establezca explícitamente de lo contrario en los Artículos siguientes: Anuncio de Empleo (Artículo 15), Descanso y Nuevo Aviso (Artículo 16), Horas de Trabajo y Horas Extras (Artículo 21), y Vacaciones (Artículo 26).

En el caso de que dos (2) o más empleados sean contratados el mismo día, su senioría será decidida por acuerdo mutuo de lotería de esos empleados.

- 13.2 Al ser solicitado, el Empleador proveerá al Sindicato una copia actualizada de la lista de senioría 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. Ausencia de tres días consecutivos sin avisarle al Empleador.
 - d. Incumplimiento de regresar al trabajo dentro de 10 días después que el Empleador le pida por escrito que regrese a trabajar, e incumplimiento de avisarle al Empleador de sus intenciones de regresar a trabajar dentro de cinco días después que tal aviso se dé. Se considerará que tal aviso fue lo suficiente si fue enviado al empleado por medios confiables y documentados a la última dirección que el empleado 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 que no sea un permiso de ausencia autorizado.

ARTÍCULO 14 – PERÍODO DE PRUEBA

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

ARTÍCULO 15 – ANUNCIOS DE EMPLEO

- 15.1 Cualquier posición nueva o vacante como se determine por la administración será publicada en los tabloneros de anuncios de los cuales leen los empleados, por lo menos durante cinco (5) días de trabajo consecutivos. Las personas deberán aplicar para las ofertas de empleo escribiendo su nombre en el anuncio de empleo. Todos los empleados que estén descansados cuando un puesto se abra serán notificados por correo a la última dirección que este en su expediente con el Empleador. Las solicitudes de los empleados calificados que estén descansados para ser considerados deberán ser recibidas por escrito dentro de siete (7) días de la notificación por correo enviada a la casa del empleado. El

Empleador hará todo esfuerzo para llevar a cabo entrevistas dentro de diez (10) días después del cierre del anuncio.

- 15.2 El anuncio incluirá los requisitos mínimos necesarios; las habilidades requeridas; el año de trabajo; la semana de trabajo; el salario; y la descripción del trabajo para la posición anunciada. Copias de todos los anuncios se le proporcionarán al Delegado Principal que se encuentre en el sitio o enviadas por fax a la oficina del Sindicato dentro de diez (10) días 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 senioría 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 senioría, siempre y cuando tengan la habilidad y experiencia necesaria y puedan cumplir con los requisitos del trabajo. Para propósitos de la presente Sección, la “senioría” significará la Senioría 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 anuncios.

Ningún contenido en el presente Artículo le impedirá al Empleador que llene temporalmente una posición vacante 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 sean calificados 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 de una clasificación de paga más baja que sea puesto en una posición de trabajo cubierta por el presente Acuerdo, estará en período de prueba durante los primeros treinta (30) días del empleo en la clasificación nueva. Si en cualquier momento durante tal período de prueba el Empleador determina que el empleado no puede cumplir con los requisitos del trabajo, el Empleador podrá regresar al empleado a su posición anterior. El empleado que sea regresado no perderá su senioría. La decisión de regresar al empleado a su posición anterior no será sujeta a ningún 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 salario actual del empleado. Cuando un empleado es transferido a un trabajo de paga más baja por su conveniencia (por ejemplo, en vez de ser descansado, o por haber solicitado un trabajo de paga más baja, etc.) el empleado será inmediatamente pagado el salario del trabajo.

ARTÍCULO 16 – DESCANSO Y NUEVO AVISO

- 16.1 En el caso de que el Empleador considere 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. Para propósito del presente Artículo, la clasificación se define como el tiempo total que el empleado ha trabajado para el Empleador en su actual clasificación de trabajo en el Centro Medico Regional Lakewood. El empleado con menos señoría en la clasificación afectada será el primero en ser descansado.
- 16.2 Se les dará por lo menos 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 recontratados si califican. En el caso de 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 con menos señoría que esta en la misma clasificación o una más baja o podrá desplazar a un empleado con menos señoría en su clasificación anterior si su señoría en la clasificación anterior rebasa la del empleado con menos señoría en esa clasificación. El empleado desplazado podrá entonces desplazar a un empleado con menos señoría en la misma clasificación o más baja, o podrá desplazar al empleado con menos señoría en la clasificación anterior si su señoría en la clasificación anterior rebasa la del empleado con menos señoría en esa clasificación.
 - b. Los empleados afectados podrán optar por llenar una posición vacante en su propio grado de paga o una más baja en cualquier clasificación si, en la opinión del Empleador, califican y poseen la habilidad para desempeñarse dentro de esa clasificación.
 - c. 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 uno más bajo.
 - d. Cuando un trabajo en la clasificación de donde ese empleado fue descansado o desplazado sea disponible, se les llamará en el orden inverso de su descanso o desplazo.
 - e. Para propósitos de nuevo aviso el Empleador notificará al empleado mediante medios confiables y documentados a la última dirección proporcionada por el empleado. Los empleados notificarán al Empleador dentro de cinco (5) días de la fecha en que

recibieron la notificación de su intención de reportarse a trabajar. Los empleados deberán reportarse a trabajar dentro de tres (3) días después de indicar su voluntad de ser reintegrados, a menos que haya circunstancias atenuantes determinadas por acuerdo mutuo con el Empleador y el Empleado y/o el Sindicato.

ARTÍCULO 17 – PERMISOS DE AUSENCIA

- 17.1 Un empleado con por lo menos un (1) año de servicio puede aplicar para un permiso de ausencia personal por hasta noventa (90) días al solicitarlo por escrito al Empleador. El empleado tendrá que presentar una petición por escrito con por lo menos treinta (30) días de antelación; sin embargo, el Empleador considerará excepciones en circunstancias imprevistas. La petición deberá explicar las razones y el período de tiempo solicitado para el permiso. El permiso puede ser extendido por treinta (30) días 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 por año. No más de dos (2) empleados de la unidad de negociaciones podrán 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 (1) 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.
- 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 de un permiso personal de noventa (90) días o menos, tendrá el derecho a ser restituido a su posición, horas y unidad de trabajo al menos que la posición haya sido eliminada o modificada como resultado de los descansos u otra necesidad legítima del negocio. En tal caso, el empleado podrá usar su señoría como se establece en el Artículo Descanso y Nuevo Aviso (Artículo 16). Las posiciones vacantes creadas en consecuencia de tales permisos de ausencia no serán

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

- 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 noventa (90) días. Los empleados regresando de permisos de ausencia personales de más de noventa (90) 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 – DERECHOS MIGRATORIOS

- 18.1 El Empleador acuerda trabajar con todos los inmigrantes legales para proporcionarles la oportunidad de obtener extensiones, continuaciones u otro estatus requerido por el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de Estados Unidos (ICE) sin tener que tomar un permiso de ausencia. Si un permiso de ausencia es necesario, el Empleador acuerda a otorgar el permiso al empleado para ausentarse por un período de hasta sesenta (60) días y de regresarle el trabajo sin pérdida de señoría. Todo lo anterior será en conformidad con las leyes existentes. Los beneficios no seguirán acumulándose bajo este o cualquier permiso excepto como requerido por ley.
- 18.2
- a. Ningún empleado cubierto por el presente Acuerdo sufrirá cualquier pérdida de señoría, compensación, o de beneficios como consecuencia de cualquier cambio en el nombre o número de seguro social del empleado, siempre y cuando el número de seguro social sea válido y el empleado este autorizado para trabajar en los Estados Unidos.
 - b. En el caso de que un empleado tenga un problema con su derecho a trabajar en los Estados Unidos después de completar su período de prueba, el Empleador notificará al Sindicato por escrito antes de tomar cualquier acción, y por solicitud del Sindicato, recibido por el Empleador dentro de cuarenta y ocho (48) horas del aviso del Empleador al Sindicato, el Empleador acuerda reunirse con el Sindicato para discutir la naturaleza del problema y ver si se puede encontrar una solución.
 - c. Una carta “no match” de la Administración del Seguro Social (SSA) no constituirá por sí misma un fundamento para tomar cualquier medida de empleo negativa contra el empleado o requerirle que re-verifique su autorización de empleo. Al recibir tal carta, el Empleador proporcionará al empleado y al Sindicato con una copia de la carta (siempre y cuando la carta no incluya el seguro social u otra información confidencial sobre otros empleados, y si así fuera, tal información será redactada) e informar al empleado que contacte a la SSA. Se espera que el empleado tenga por lo

menos sesenta (60) días para corregir el problema. Si el problema no se corrige dentro de sesenta (60) días, el Empleador deberá avisar al Sindicato y al empleado que el problema sigue pendiente. Si el problema no se ha resuelto dentro de treinta (30) días de este último aviso, el Empleador se reunirá con el Sindicato y el empleado para discutir los próximos pasos.

- d. En el caso de que un empleado no esté autorizado para trabajar en los Estados Unidos después de su período de prueba y que sea despedido por esa razón, y posteriormente el empleado corrige el problema dentro de treinta (30) días, el empleado será recontratado para la siguiente posición disponible con su señoría restituida, al salario que hubiera recibido incluyendo cualquier aumento. Si tal empleado corrige el problema dentro de un año, el empleado recibirá preferencia para ser recontratado. Las partes acuerdan que esta estipulación no aplica a circunstancias en las que el empleado ha falsificado documentos de la compañía.
- 18.3 En el caso de que el Empleador reciba una orden válida de Registro o Detención del ICE, el Empleador fijará, a la mayor medida legalmente posible, un interrogatorio de los empleados para llevarse a cabo bajo un marco de lo más privado posible en el lugar de trabajo.
- 18.4 En el caso de que un agente del ICE demande la entrada al establecimiento del Empleador o la oportunidad de interrogar, registrar, o detener a un empleado o confiscar su propiedad, entonces el Empleador cumplirá con las demandas del ICE e inmediatamente avisará al Delegado Sindical.
- 18.5 En ningún caso se interpretará o aplicará cualquier porción del presente Artículo como un requerimiento para que el Empleador tome alguna acción que viole la ley IRCA o cualquier otra.

ARTÍCULO 19 – DISCIPLINA Y DESPIDO/CAUSA JUSTA

- 19.1 El Empleador acuerda que la disciplina será por causa justa solamente. Cualquier disciplina o despido podrá ser sujeta al procedimiento de quejas en el Artículo 20. El Empleador dará sus razones por tal disciplina y/o despido al empleado y al Sindicato dentro de siete (7) días de tal acción disciplinaria.
- 19.2 Las partes reconocen los principios y las necesidades de un método mediante el cual la disciplina progresiva se pueda administrar. El Empleador administrará la disciplina progresiva en la siguiente forma:
- a. Primera advertencia por escrito.
 - b. Segunda advertencia por escrito.
 - c. Una advertencia final y suspensión disciplinaria sin paga de no más de cinco (5) días de trabajo.
 - d. Suspensión pendiente a una investigación y la decisión de despedir.

- 19.3 Los pasos de disciplina progresiva descritos en la Sección 19.2 no serán aplicados y los empleados serán sujetos a suspensión o despido inmediato en casos serios de mala conducta, tal como insubordinación flagrante; fraude, robo, o apropiación indebida de fondos o propiedad de la compañía o del cliente; ponchar la tarjeta de otro empleado al entrar o salir del trabajo o cualquier otro tipo de falsificación de documentos; vandalismo; el uso, la posesión, venta, distribución, o de estar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o drogas ilegales u otras sustancias controladas durante las horas de trabajo; posesión de armas de fuego o armas ilegales en el lugar de trabajo o durante su trabajo; participando en, incitando, o amenazando con violencia, daño físico, o abuso de los compañeros de trabajo, de la administración, o de los clientes; u otra conducta de naturaleza, seriedad, o culpabilidad similar.
- 19.4 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.
- 19.5 Se le permitirá al empleado tener un Delegado Sindical o Representante Sindical con él durante cualquier reunión con el Empleador, o sus agentes, que sea para el propósito de investigar presunta mala conducta que pueda servir como fundamento para, o pueda resultar en, el despido, suspensión u otra acción disciplinaria con respecto al empleado. Si el empleado indica el deseo de que un delegado este presente, y no hay alguno disponible, la reunión de disciplina se pospondrá temporalmente, al menos que sea para la suspensión o la suspensión con la intención del despido. En tales casos, otra persona de la unidad de 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.
- 19.6 Las cuestiones de ausencia y tardanza serán consideradas en conjunto aparte de otras cuestiones disciplinarias.
- 19.7 Sólo habrá un (1) expediente oficial de personal del departamento. La información del empleado en el expediente oficial de personal del departamento será confidencial y disponible para inspección por los miembros apropiados del equipo de la administración. El expediente oficial se mantendrá en un lugar identificado por cada departamento o su designado. No se colocará nada en el expediente oficial de personal del departamento sobre el empleado sin su conocimiento. El empleado tendrá el derecho de colocar en su expediente oficial material adicional razonable y una respuesta por escrito a cualquier artículo en el expediente. Las respuestas se mantendrán adjuntas al material que le corresponde mientras que el material continúe en el expediente. Un empleado podrá revisar su expediente oficial y solicitar copias de cualquier documento firmado que se encuentre en el expediente.

ARTÍCULO 20 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

- 20.1 Una queja será definida como cualquier disputa que surja de los términos expresados o las condiciones contenidas dentro del presente Acuerdo.
- 20.2 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 25 días laborales de cuando sucedieron los acontecimientos o de la fecha en que el empleado o el Sindicato tuvieron conocimiento de las circunstancias que dieron lugar a la presunta queja. El Director General proporcionará una respuesta documentada dentro de ocho (8) días laborales 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 a la posición equivalente dependiendo de los títulos en uso en cada unidad) o su designado por el Representante Sindical o su designado dentro de siete días 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 cinco días de ser solicitada y no incluirá a más de dos empleados pagados. Dentro de cinco días de la reunión el Empleador entregará al Sindicato una respuesta por escrito, la cual ofrecerá una decisión sobre el asunto y las razones para tal decisión.
 - c. Paso 3. Si la queja no se resuelve de manera satisfactoria para el Sindicato en el Paso 2, el Representante Sindical u otro designado, dentro de 10 días después de recibir la respuesta del Gerente del Distrito o su designado, presentará la queja por escrito al Director de Recursos Humanos o su designado exponiendo los presuntos hechos de la queja, los cuales incluirán los Artículos y las Secciones particulares que el Sindicato cree han sido violadas y la solución que se espera sobre el asunto. Ya sea el Director de Recursos Humanos o su designado o el Sindicato solicitará una reunión con el propósito de resolver la queja antes de que el Empleador llegue a su decisión. La reunión se llevará a cabo dentro de 10 días de ser solicitada. Dentro de 10 días de la reunión, el Empleador entregará al Sindicato su respuesta por escrito a la presunta queja, la cual deberá incluir una decisión sobre el asunto y las razones para tal decisión.

Si la queja no se resuelve después de que los procedimientos en el Paso 3 hayan finalizado, las partes, por acuerdo mutuo, podrán referir el asunto a una mediación no vinculante. Tales referencias tendrán lugar dentro de cinco días después que el Sindicato reciba la respuesta por escrito del Director de Recursos Humanos. El procedimiento de Mediación de Quejas se establece en el Apéndice B.

- d. Arbitraje. Si la queja no puede ser ajustada satisfactoriamente en el Paso 3, el asunto podrá ser referido por el Sindicato a un árbitro imparcial para una decisión y determinación final. La petición para arbitraje será presentada por escrito al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) no más de 30 días después de recibir la respuesta por escrito en el Paso 2. Ambos el Empleador y el Sindicato acuerdan de cumplir con las reglas y reglamentos del FMCS.

Cada parte al presente Acuerdo cargará con los gastos de preparación y presentación de su propio caso. Las tarifas y gastos del Árbitro, 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.

- 20.3 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.
- 20.4 Las quejas relacionadas con las suspensiones o los despidos disciplinarios podrán ser presentadas al tercer paso del procedimiento de quejas. Si la queja no se resuelve en el Paso 3, podrá ser presentada directamente a arbitraje excepto como se limita en el párrafo anterior.
- 20.5 El Empleador les pagará a los empleados su salario regular cuando ellos estén involucrados en la discusión de quejas y en reuniones con el Empleador si tales reuniones se llevan a cabo durante sus horas de trabajo regularmente programadas.
- 20.6 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.
- 20.7 Para facilitar la eficaz y oportuna administración del presente Artículo, los Representantes Sindicales podrán participar en las investigaciones de quejas y las reuniones por vía telefónica, y los delegados sindicales tendrán acceso a teléfonos y maquinas de fax para el único propósito de comunicación con los representantes sindicales con respecto a una queja pendiente. Tal acceso será limitado a horas razonables para balancear apropiadamente los intereses de la compañía de mantener las operaciones eficientes y la habilidad del sindicato para responder a los aspectos necesarios de una queja pendiente.

20.8 Tabla de Resumen del Procedimiento de Quejas

Paso	Las Partes Involucradas		Los Límites de Tiempo	
1	<u>Sindicato:</u> El Agraviado, Delegado Sindical	<u>Empleador:</u> Director General	25 días laborales	Queja por escrito
			8 días laborales	Respuesta
2	<u>Sindicato:</u> Representante Sindical o designado	<u>Empleador:</u> Gerente del Distrito	7 Días Laborales	Queja por escrito del Paso 2
			5 días laborales	Reunión entre las partes
			5 días laborales	Respuesta por escrito del Gerente del Distrito
3	<u>Sindicato:</u> Representante Sindical	<u>Empleador:</u> Director de Recursos Humanos	10 días de calendario	Apelación por escrito para el Gerente del Distrito
			10 días de calendario	Reunion entre las partes
			10 días de calendario	Respuesta por escrito del Director de Recursos Humanos
			5 días laborales	Decisión mutua para buscar la mediación
			30 días de calendario	Decisión mutua para buscar el arbitraje
3 (opcional)	Mediación de Queja		Horario del Árbitro	Mediación
			5 días laborales	Respuesta del Árbitro después de que concluya la mediación
4	El Arbitraje		30 días de calendario	Sindicato solicita el arbitraje después de la respuesta en el Paso 3

ARTÍCULO 21 – HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRA

21.1 La “semana de trabajo” consistirá de un período de paga de siete días comenzando el viernes a las 12:00 AM y terminando el siguiente jueves a las 11:59 PM. Las partes entienden y acuerdan que el comienzo y final de la semana de trabajo puede cambiar como resultado de los cambios en los sistemas de tiempo del Empleador. El Empleador

contactará al Sindicato con por lo menos dos semanas de antelación por cualquier cambio en el período de paga.

21.2 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 (1½) del salario regular del empleado, o en conformidad con los requerimientos de la ley estatal. Los empleados serán pagados tiempo doble de su salario regular por todas las horas que rebasen las doce (12) horas en un (1) día en conformidad con los requerimientos de la ley estatal.

21.3 El Empleador tiene el derecho de requerir que los empleados 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 de Operaciones o su designado usará el sistema siguiente para ofrecer horas extras no programadas y programadas:

Los empleados podrán hacerse voluntarios para trabajar las horas extras no programadas y programadas cada mes poniendo su nombre en la lista de voluntarios para horas extras.

a. Horas extras no programadas. Cuando las horas extras no programadas son requeridas, el Empleador ofrecerá las horas extras no programadas basada en la señoría a los empleados calificados que actualmente estén trabajando. Si ningún empleado calificado que esté trabajando acepta las horas extras no programadas, las horas extras no programadas se ofrecerán, por señoría, a los empleados calificados que estén en la lista de voluntarios para horas extras que no están actualmente trabajando.

Si ningún empleado calificado que este en la lista de voluntarios para horas extras acepta las horas extras no programadas, el empleado con menos señoría que esté trabajando la jornada será requerido trabajar las horas extras no programadas.

b. Horas extras programadas. Para las horas extras programadas, el Empleador utilizara la lista de voluntarios para programar a los empleados calificados para horas extras programadas.

Cuando las horas extras programadas son requeridas, el Empleador ofrecerá las horas extras programadas basada en la señoría a los empleados calificados que estén en la lista de voluntarios para las horas extras.

Si ningún empleado en la lista de voluntarios está disponible para trabajar las horas extras programadas, el empleado calificado con menos señoría que este en la lista de voluntarios para horas extras.

21.4 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.

- 21.5 Todos los empleados cubiertos por el presente Acuerdo serán permitidos tomar un descanso de quince (15) minutos por cada cuatro (4) horas de trabajo. Los descansos serán programados por el gerente. Los empleados que trabajen cinco horas o más en un día recibirán un descanso para comer sin paga de media hora (30 minutos) que será programada por el gerente o su designado.
- 21.6 El Empleador proporcionará una comida saludable sin costo según lo determine la administración.
- 21.7 Los horarios de trabajo serán publicados con por lo menos dos (2) semanas de antelación. Después de que se publiquen los horarios, el horario de un empleado no puede ser cambiado sin el consentimiento de empleado, excepto en casos de necesidades operacionales o emergencias imprevistas e inevitables.

ARTÍCULO 22 – SALARIOS

- 22.1 Los empleados recibirán los salarios según lo indicado en el Apéndice A.
- 22.2 Un empleado que trabaje en una clasificación superior por un mínimo de dos (2) horas recibirá la paga de esa clasificación por las horas trabajadas. Un empleado asignado temporalmente a trabajar en una clasificación de paga más baja mantendrá su salario. Tal trabajo será asignado según lo determine la administración.
- 22.3 Todos los empleados serán pagados su salario regular por cualquier capacitación requerida por el Empleador. Además, los empleados serán elegibles para reembolsos por viajes relacionados a tal capacitación.
- 22.4 Si permite el sistema de paga del Empleador, los empleados serán pagados por semana todos los viernes antes de finalizar de su jornada regular.
- 22.5 Los salarios serán pagados por cheque, depósito directo, o giro electrónico como sea determinado por el Empleador, sujeto a la ley aplicable.
- 22.6 Los empleados serán pagados en acuerdo con el sistema de paga del Empleador. El Empleador notificará al Sindicato con por lo menos treinta (30) días de antelación de cualquier cambio.
- 22.7 El Empleador tiene el derecho de establecer nueva(s) clasificación(es) de empleo y de hacer cambio(s) en las clasificaciones existentes que estarían apropiadamente dentro de la unidad de negociaciones. Tales cambios podrán ser debido, pero no limitados a, cambios en las responsabilidades y la producción. El Empleador avisará al Sindicato siete (7) días antes de cualquier cambio en las clasificaciones de empleo, los cuales incluirán el salario asignado a cada clasificación antes de anunciar tal clasificación de empleo. El Empleador se reunirá con el Sindicato para discutir la nueva clasificación o el cambio a la clasificación de empleo. Nada de lo contenido aquí impedirá que el Empleador lleve a

cabo tales empleos nuevos o cambios. Las partes acuerdan de que el Sindicato tiene el derecho de negociar los efectos de cualquier cambio significativo en las clasificaciones de empleo.

- 22.8 En ningún momento el salario por hora (de contrataciones nuevas, de trabajo, de comienzo, o cualquier otro) será menos de treinta centavos (\$0.30) arriba del salario mínimo local, estatal, o federal. Si la implementación de esta estipulación resulta en la compactación entre las clasificaciones de trabajo, entonces en cuanto se solicite, las partes se reunirán para conferir mediante el Comité Obrero-Patronal establecido en por el presente Acuerdo sobre tal compactación. Esta estipulación, bajo ninguna circunstancia operará o será interpretada como para crear una abertura salarial o para imponer sobre cualquiera de las partes, la tarea de negociar a medio término.

ARTÍCULO 23 – REPORTANDO PAGA

- 23.1 Los empleados programados regularmente serán garantizados el mínimo de medio (1/2) día de trabajo de sus horas regularmente programadas a su sueldo regular en los días en que se les requiere reportarse a trabajar, al menos que el Empleador les avise que no se reporten a trabajar con por lo menos dos horas de antelación llamándoles al último número de teléfono proporcionado por el empleado al Empleador o por anuncio público.
- 23.2 La Sección 23.1 del presente Artículo no aplicará a la asistencia del empleado a reuniones obligatorias llevadas a cabo por el Empleador que sean programadas para comenzar o terminar dentro de dos horas de la jornada programada del empleado. En tales casos, los empleados serán pagados por el tiempo que pasen en las reuniones a razón de su clasificación de empleo regular.

ARTÍCULO 24 – LLAMADAS EN EMERGENCIA

- 24.1 Cuando se le llama a un empleado durante su tiempo libre para reportarse a trabajar fuera de su jornada programada, se considerará como una llamada en emergencia. Sin embargo, cuando se le solicita a un empleado que se quede más tarde en un día en que se haya reportado a trabajar o antes de salir del trabajo, o que haya sido solicitado para reportarse a, ya sea su hora de comienzo de jornada regular o no, entonces no se considerará como una llamada en emergencia.
- 24.2 La paga 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 según sea asignada.

ARTÍCULO 25 – DÍAS FERIADOS

- 25.1 Todos los empleados de la unidad de negociaciones que no estén en período de prueba tendrán el derecho a los días feriados pagados cada año, como se enumeran en el Apéndice C.
- 25.2 La paga por los días feriados será en base a las horas regularmente programadas y el sueldo regular de cada empleado. En el caso de que un empleado trabaje un día feriado, el empleado recibirá paga por un día adicional.
- 25.3 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.
- 25.4 Los empleados que no sean programados para trabajar durante un día feriado deberán trabajar su día programado antes y después del día feriado para así recibir paga por el día feriado, al menos que estén en deber de jurado o permiso de ausencia por luto. Los empleados programados para trabajar en el día feriado tendrán que trabajar su día programado antes y después del día feriado, además del mismo para así recibir paga por el día feriado, al menos que estén en deber de jurado o permiso de ausencia por luto. Los empleados que se reporten enfermos en, ya sea el día antes o después del día feriado o en el día feriado mismo, se les podrá pedir que presenten pruebas de enfermedad para que se les pague por el día feriado.

ARTÍCULO 26 – VACACIONES

- 26.1 Todos los empleados de tiempo completo serán elegibles para vacaciones. Un empleado de tiempo completo es definido como aquel trabajando por lo menos treinta (30) horas por semana por siete semanas en el trimestre. Las vacaciones serán determinadas en base al tiempo de servicio en la siguiente forma:
 - a. Los empleados con uno (1) a cinco (5) años de servicio tendrán el derecho a diez (10) días de vacaciones con paga.
 - b. Los empleados con seis (6) a quince (15) años de servicio tendrán el derecho a quince (15) días de vacaciones con paga.
 - c. Los empleados con dieciséis (16) años o más de servicio tendrán el derecho a veinte (20) días de vacaciones con paga.

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

- 26.2 Las vacaciones obtenidas podrán ser transferidas de un año a otro para un máximo de treinta (30) días.

- 26.3 La paga por las vacaciones será pagada a razón del sueldo regular del empleado individual multiplicado por sus horas regularmente programadas.
- 26.4 Los empleados a quienes se les despida serán pagados todas sus vacaciones del año actual sobre una base proporcional.
- 26.5 A petición del empleado, el Empleador permitirá el uso de las vacaciones obtenidas para compensar por la pérdida de horas cuando se manda a casa a un empleado antes de finalizar su jornada programada. Bajo estas circunstancias, un empleado será pagado el mínimo de un-cuarto (1/4) de un día de vacaciones, aunque las horas perdidas sean menos de un- cuarto (1/4) de un día.

ARTÍCULO 27 – PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD

- 27.1 El Empleador proporcionara a cada empleado con cuarenta y ocho (48) horas de permiso de ausencia por enfermedad en la fecha de aniversario. Los empleados recién contratados recibirán cuarenta y ocho (48) horas de permiso de ausencia por enfermedad en su día noventa (90) de trabajo.
- 27.2 Los días de enfermedad no utilizados podrán ser transferidos al siguiente año, hasta un balance máximo de cuarenta y ocho (48) horas por año, hasta un máximo de trecientas veinte (320) horas.
- 27.3 Las razones que califican el uso del permiso de ausencia por enfermedad son para permitir que los empleados elegibles tomen tal permiso para la diagnosis, el cuidado o tratamiento de un condición de salud existente o para el cuidado preventivo para ellos mismos y los miembros de familia siguientes: un hijo/a (independientemente de la edad o estado de dependencia, incluyendo un hijo/a biológico, adoptivo, hijastro/a, pupilo legal, o un hijo/a del cual el empleado es considerado en estado loco parentis); un padre/madre (incluyendo biológico, adoptivo, padrastro/madrastra, o guardián legal del empleado o del esposo/a o pareja domestica registrada del empleado, o una persona que tuvo estado de loco parentis cuando el empleado fue un menor); el esposo/a; una pareja domestica registrada; un abuelo/a; un nieto/a; un hermano/a; y para los siguientes propósitos para un empleado que es víctima de la violencia doméstica, asalto sexual o acoso: para que busque atención médica para lesiones causadas por la violencia domestica; asalto sexual o acoso; para obtener servicios de un refugio para víctimas de la violencia doméstica, un programa o centro de crisis para víctimas de violación como resultado de la violencia doméstica, asalto sexual o acoso; para obtener consejería psicológica relacionada a una experiencia de violencia doméstica, asalto sexual o acoso; para participar en la planificación de seguridad y tomar otras acciones para aumentar la seguridad contra más ataques de violencia doméstica, asalto sexual o acoso; y para obtener o tratar de obtener cualquier ayuda, incluyendo pero no limitado a, una orden temporal de restricción, orden permanente de restricción, u otra medida cautelar, para asegurar la salud o bienestar de la víctima o su hijo/a.

- 27.4 Los días de enfermedad serán pagados a razón del número de horas regularmente programadas cada día del empleado multiplicado por su sueldo regular al tiempo de la ausencia.
- 27.5 Si la necesidad para permiso de ausencia por enfermedad es previsible, el empleado tendrá que proveer un aviso razonable por adelantado. Si la necesidad para el permiso de ausencia por enfermedad no es previsible, el empleado deberá proveer un aviso de la necesidad lo más pronto posible.
- 27.6 El Empleador podrá solicitar una nota del médico u otra documentación en cuanto un empleado regrese 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, o en un día feriado que el empleado estaba programado para trabajar.
- 27.7 En o después de la fecha de aniversario de un empleado, el Empleador proporcionará al empleado con un reporte demostrando los días de permiso de ausencia por enfermedad disponibles para uso para el próximo año.
- 27.8 Si los días de permiso de ausencia por enfermedad disponibles no se reportan en el talón de cheque, el Empleador deberá proveer un reporte indicando tal tiempo disponible del empleado cada trimestre.
- 27.9 Los empleados serán requeridos utilizar el tiempo de permiso de ausencia por enfermedad en incrementos de dos (2) horas.

ARTÍCULO 28 – 401 (k)

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

ARTÍCULO 29 – SEGURO

29.1 Planes de Beneficios Estándar

El Empleador hará disponible a los empleados por hora elegibles en la unidad de negociaciones los Planes de Beneficios Estándar que se hacen disponibles por general a los empleados por hora en el estado y la división donde está localizada la unidad (los “Planes de Beneficios Estándar”) de acuerdo con y sujeto a los términos y las condiciones (incluyendo los términos y las condiciones relacionadas con la elegibilidad de los empleados para participar) aplicables a tales planes.

29.2 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 los doce meses terminando el último día del primer período de paga en el octubre que precede el comienzo de tal año del plan de seguro, u otra fecha en octubre de cada año como elija el Empleador (por ejemplo, la elegibilidad de los empleados para participar en los Planes de Beneficios Estándar en 2019 será determinado sobre la base de las horas trabajadas o pagadas en el período de doce meses comenzando el 4 de octubre de 2018 y terminando el 2 de octubre de 2019).

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.

29.3 Plan de Salud

Mientras que el Empleador ofrezca los Planes de Beneficios Estándar de acuerdo con este Acuerdo, el Empleador compartirá con cada empleado elegible quien elija participar en el Plan de Salud, el costo de las primas por el plan en que el empleado elija participar. Las tasas que el Empleador y el Empleado pagarán serán basadas en el **Modelo del SWU**. El Empleador deducirá la parte de las primas del empleado de cada cheque de pago antes de los impuestos.

29.4 Planes Dentales y de Visión

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

29.5 Seguro de Vida

El Empleador proporcionará 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.

29.6 Seguro de Discapacidad

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

29.7 Cambios en la Primas

Las primas por los beneficios podrán ser ajustadas por el Empleador de acuerdo con las políticas y prácticas del Empleador relacionadas con los Planes de Beneficios Estándar. La parte proporcional de las primas del seguro médico del Empleador para los años de los planes de seguro posteriores será establecida según la Sección 29.3 arriba.

29.8 La exención

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

ARTÍCULO 30 – POLÍTICA SOBRE EL ABUSO DE DROGAS Y ALCOHOL

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

ARTÍCULO 31 – PROGRAMA DE TRANSICIÓN DE SERVICIO TEMPORAL

- 31.1 Para facilitar el regreso al trabajo de un empleado quien haya sufrido una herida o enfermedad en el trabajo, la Compañía podrá poner en práctica un programa de Transición de Servicio Temporal para proveer tarea modificada temporal hasta que el empleado alcance Mejoría Médica Máxima, pero en ningún caso será más de noventa (90) días de calendario.
- 31.2 Antes de ofrecer tarea de Transición de Servicio Temporal a un empleado, la Compañía notificará al Sindicato con tres (3) días de antelación, de la posición y las modificaciones propuestas. Si el Sindicato se opone a las tareas con buena razón, la Compañía retrasará 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.
- 31.3 Ningún empleado será disciplinado por negarse a una tarea de Transición de Servicio Temporal. Sin embargo, el rechazo puede impactar el derecho del empleado a los beneficios de compensación de los trabajadores, dependiendo de las leyes estatales de compensación de los trabajadores que apliquen.
- 31.4 Nada aquí se considerará de requerir que la Compañía ofrezca tarea de Transición de Servicio Temporal a cualquier empleado. Ninguna tarea de Transición de Servicio Temporal será extendida más allá de noventa (90) días. Ninguna tarea de Transición de Servicio Temporal podrá ser permanente sin el consentimiento expresado por escrito de las partes.
- 31.5 Nada aquí será interpretado como añadir a o disminuir las obligaciones de las partes bajo la Ley de los Americanos con Discapacidades y/o las leyes estatales o locales relacionadas con el acomodo de discapacidades.

ARTÍCULO 32 – SUBSIDIO DE VIAJE

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

ARTÍCULO 33 – PERMISO DE AUSENCIA POR LUTO

- 33.1 Este beneficio está disponible para los empleados que han completado el período de prueba antes del fallecimiento de un familiar calificado.

- 33.2 En el caso de que haya una muerte en la familia más cercana de un empleado, se le permitirá el permiso de ausencia por luto con paga por un período máximo de tres días de trabajo programados para el propósito de duelo y/o para asistir al funeral y proporcionar tiempo para asuntos relacionados con la muerte. Tales ausencias serán permitidas dentro de tres días de calendario antes o después del funeral. Los empleados serán pagados a razón de su salario regular multiplicado por sus horas regulares de trabajo.
- 33.3 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.
- 33.4 Tiempo libre, sin paga, adicional podrá ser otorgado a un empleado cuando se requiere viajar para asistir al funeral de aquellos mencionados anteriormente.
- 33.5 Tiempo libre, sin paga, podrá ser otorgado a un empleado para asistir al funeral de un familiar que no es mencionado en la Sección 33.3. Tales solicitudes no serán negadas injustamente.

ARTÍCULO 34 – DEBER DE JURADO

- 34.1 Este beneficio es disponible para los empleados que han completado el período de prueba antes de recibir aviso del deber de jurado.
- 34.2 Todos los empleados quienes han sido llamados para 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. El aviso oficial será presentado al Empleador antes de que se otorgue tal permiso de ausencia. El Empleador proporcionará el permiso de ausencia para el deber de jurado en conformidad con todas las leyes.

ARTÍCULO 35 – TABLONES DE ANUNCIO

Las Instalaciones proporcionarán un tablón de anuncios en una localidad acordada mutuamente para el propósito de publicar información. Ningún material que sea peyorativo hacia el Empleador o el cliente del Empleador será publicado.

ARTÍCULO 36 – UNIFORMES

- 36.1 El Empleador proveerá a todos los empleados regularmente programados con los uniformes requeridos, los cuales serán reemplazados uno-por-uno como sea necesario. Los empleados deberán usar otra ropa y calzado como se determine por el Empleador.
- 36.2 Si el Empleador provee uniformes, entonces se les requerirá a los empleados que laven y mantengan los uniformes.
- 36.3 Si un empleado destruye, daña, o pierde su uniforme, el empleado será responsable por el costo de reemplazarlo.
- 36.4 Los empleados deberán usar el uniforme como se les indique por el Empleador.
- 36.5 El Empleador proveerá empleados de tiempo completo con seis (6) camisetas (cinco [5] camisetas para los empleados de medio tiempo).
- 36.6 En cuanto se ratifique, el Empleador reembolsará a cada empleado de tiempo completo por hasta \$160 y a cada empleado de medio tiempo por hasta \$110 cada año por pantalones. El Empleador solo proveerá el reembolso por los pantalones que cumplan con la marca, estilo y color aprobado por el Empleador. Después del 31 de diciembre de 2018, el Empleador reemplazará los pantalones comprados por el empleado para el trabajo de uno-por-uno como sea necesario. \$26.67 por cada pantalón (un máximo anual de \$160) para los empleados de tiempo completo y \$22 (un máximo anual de \$110) por pantalón para los empleados de medio tiempo.
- 36.7 Salvo a un botón de una pulgada como se establece en el presente Acuerdo, ninguna ropa que no sea uniforme será usada.
- 36.8 Los empleados serán permitidos usar un botón Sindical de una pulgada durante su trabajo, siempre y cuando el botón no sea peyorativo hacia el Empleador o el cliente del Empleador.
- 36.9 El Empleador proveerá un reembolso de \$100.00 por año a cada empleado para comprar zapatos.
- 36.10 El uniforme consistirá de una (1) camiseta, un (1) par de pantalones y un par de zapatos antideslizantes.

ARTÍCULO 37 – NO A LA HUELGA/NO AL CIERRE PATRONAL

37.1 No Habrá Ninguna Huelga u Otra Injerencia

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

injerencia directa e indirecta con las actividades u operaciones del Empleador durante el plazo del presente Acuerdo.

37.2 Cierres Patronales

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

37.3 Los Mejores Esfuerzos del Sindicato

El Sindicato acuerda que, en el caso de que haya alguna violación a la Sección 37.1 del presente Artículo, el Sindicato pondrá sus mejores esfuerzos para poner fin a tal violación y para que el trabajo se resuma totalmente.

37.4 Las Soluciones

El Empleador podrá imponer cualquier acción disciplinaria, incluyendo el despido, sobre cualquier o todos los empleados involucrados en una violación de la Sección 37.1 del presente Artículo. Cualquier disciplina bajo el presente Artículo será sujeta a los procedimientos de quejas y arbitraje del presente Acuerdo, pero sólo con relación a la cuestión sobre si el empleado estuvo involucrado en la actividad o no.

ARTÍCULO 38 – LOS SUCEORES

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 notifique al Empleador, el Empleador notificará al Sindicato por escrito y avisará al comprador o asignado de la existencia de, y de las operaciones cubiertas por, el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 39 – CLÁUSULA RESTRICTIVA

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

ARTÍCULO 40 – ACUERDO CABAL

Se sobreentiende y acuerda que el presente Acuerdo incluye y constituye el Acuerdo único y cabal entre las partes con respecto a todos los temas y las cuestiones relacionadas a la negociación colectiva. El presente Acuerdo sustituye todos los acuerdos, entendimientos y prácticas por escrito u orales, expresadas o implícitas anteriormente entre las partes, y no será

cambiado o modificado al menos que tal cambio o modificación sea acordada por escrito por ambas partes. No obstante, las partes entienden que pueden surgir problemas de vez en cuando durante el plazo del presente Acuerdo que no se trataron en el presente Acuerdo que una u otra parte sienta la necesidad de discutir. Se acuerda entonces, que cualquiera de las partes podrá plantear tales cuestiones y la otra acuerda de reunirse y consultar con respecto a tales temas en el intento de llegar a una resolución mutua sobre tales temas, sin embargo, el arbitraje no es una solución en el caso de que las partes no puedan llegar a un acuerdo.

ARTÍCULO 41 – EL PLAZO DEL ACUERDO

El presente Acuerdo estará el pleno vigor y efecto comenzando el 30 de diciembre de 2017 y estará vigente hasta e incluyendo el 30 de diciembre de 2020. El presente Acuerdo será renovado automáticamente y extendido de un año a otro sin adiciones, cambios, o enmiendas, al menos que cualquiera de las partes avise por escrito a la otra con por lo menos noventa (90) días de antelación antes de finalizar este plazo de su deseo de rescindir, cambiar, enmendar, o agregar al presente Acuerdo.

EN FE DE LO CUAL, Servicios de Salud Sodexo en el Centro Médico Regional Lakewood— Servicios de Alimentos, 3700 East South Street, Lakewood, California 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 ____ de _____ de 2019.

**Servicios del Oeste SDH
Centro Médico Regional Lakewood (Alimentos)
3700 East South Street
Lakewood, California**

**NATIONAL UNION OF
HEALTHCARE WORKERS**

**Bruce Collier
Director, Relaciones Laborales**

**Sal Rosselli
Presidente**

Fecha

Fecha

**Karen Plant
Gerente de Distrito**

**Antonio Orea
Representante del NUHW**

Fecha

Fecha

**Luis Vega
Organizador Sindical**

Fecha

Comité de Negociaciones

María Loya
Chef Sous

Patricia Passmore
Trabajadora de Servicios de Alimentos

Brenda Salvatierra
Cocinera

APÉNDICE A – SALARIOS

1. Los salarios iniciales serán los siguientes:

	Ratificación* Sueldo Inicial	1/1/2019 Sueldo Inicial	1/1/2020 Sueldo 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 o más años de servicio
Chef Sous	\$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
Hostelería	\$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
FSW/ Cajero	\$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
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
Trabajador de Servicios	\$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

2. Ratificación*

Para cualquier empleado que tiene un salario de menos de la tasa salarial ratificada, su tasa salarial aumentara a la tasa salarial de su clasificación respectiva. Si el salario de un empleado actualmente es igual o está por encima de la tasa inicial, el empleado recibirá un aumento máximo de 9%, al menos que el aumento ponga al empleado sobre su tasa salarial correcta en la matriz de salarios. En tal caso, el empleado solo recibirá el salario de su clasificación y los años de servicio. Cualquier empleado recién contratado durante este tiempo recibirá la paga inicial de su clasificación respectiva.

3. 1/1/2019

Para cualquier empleado con un salario menos del salario inicial del 1 de enero de 2019, su salario aumentara al salario inicial del 1 de enero de 2019. Si el salario de un empleado actualmente es igual o está por encima de la tasa inicial del 1 de enero de 2019, entonces el empleado recibirá un aumento salarial máximo de nueve por ciento (9%) al menos que el aumento ponga al empleado sobre su tasa salarial correcta en la matriz de salarios. En tal caso, el empleado solo recibirá el salario de su clasificación y de sus años de servicio. Cualquier empleado recién contratado durante este tiempo recibirá la paga inicial de su clasificación respectiva.

4. 1/1/2020

Mover a los empleados contratados antes de la ratificación del presente Acuerdo al paso de dos (2) años de servicio en la matriz de salarios. Si el salario de un empleado actualmente es igual o está por encima de la tasa inicial del 1 de enero de 2020, el empleado recibirá un aumento máximo de nueve por ciento (9%), al menos que el aumento ponga al empleado sobre su tasa salarial correcta en la matriz de salarios. En tal caso, el empleado solo recibirá el salario de su clasificación y de los años de servicio. Cualquier empleado recién contratado durante este tiempo recibirá la paga inicial de su clasificación respectiva.

5. Cualquier aumento salarial con base en la señoría será basado según la señoría del empleado en el 1 de enero.

Ninguna tasa salarial del empleado deberá ser más de su salario respectivo en la matriz de salarios basado en su clasificación de trabajo y sus años de servicio.

Las siguientes situaciones son incluidas en el presente Acuerdo solo para clarificar como se intenta que los aumentos salariales funcionen bajo este Acuerdo.

- a. Para un trabajador de servicios de alimentos actual con cualquier número de años de servicio que actualmente hace menos de \$13.00 por hora, su tasa salarial aumentaría a \$13.00 por hora en cuanto se ratificara*. El 1 de enero de 2019, su tasa salarial aumentaría a \$14.84 por hora. En el 1 de enero de 2020, su tasa salarial aumentaría a \$15.61 por hora.

- b. Para un trabajador de servicios de alimentos con 5 años de servicio que actualmente recibe \$13.10 por hora de paga, su tasa salarial aumentaría a \$14.28 por hora en cuanto se ratificara*. En el 1 de enero de 2019 su tasa salarial aumentaría a \$14.84 por hora. En el 1 de enero de 2020, su tasa salarial aumentaría a \$15.61 por hora.
 - c. Para un trabajador de servicios de alimentos contratado el 1 de enero de 2019, su tasa salarial será de \$14.84 por hora. En el 1 de enero de 2020, su tasa salarial aumentará a \$15.30 por hora.
 - d. Para un empleado, contratado como cocinero en el 1 de septiembre de 2018, su tasa salarial inicial será de \$15.00 por hora. Su tasa salarial en el 1 de enero de 2019 se mantendrá a \$15.00 por hora. En el 1 de enero de 2020, la tasa salarial del empleado aumentará a \$15.30 por hora.
6. Se les pagará las siguientes tasas salariales a los siguientes empleados en cuanto se ratifique*, en vez de los aumentos ratificados arriba:
- | | |
|--------------------|---------|
| Marlon Dimas | \$19.50 |
| Patricia Passmore | \$17.57 |
| María Loya | \$19.50 |
| José Navarro | \$18.28 |
| Brenda Salvatierra | \$17.23 |
| Caesar Genovisa | \$17.23 |
- 7. En efecto el segundo período de paga después de la ratificación del presente Acuerdo, todos los empleados de tiempo completo contratados antes de la ratificación del presente Acuerdo, recibirá un pago único de \$700 y todos los empleados de medio tiempo contratados antes de la ratificación del presente Acuerdo, recibirán un pago único de \$350.
 - 8. Un empleado que trabaja en una clasificación más alta conforme al Artículo 22; Sección 22.2, recibirá un aumento igual a la cantidad necesaria para alcanzar el salario inicial en la clasificación de paga alta o \$0.50 por hora, cualquier que sea más. Un empleado asignado temporalmente a trabajo en una clasificación más baja retendrá su salario. Tal trabajo será asignado como lo determine la administración.
 - 9. Si un empleado es asignado para capacitar a otro empleado por la administración, ese empleado recibirá una prima de \$1.00 por hora por el tiempo capacitando al empleado.

APÉNDICE B – MEDIACIÓN DE QUEJAS

El siguiente proceso pretende poner en práctica el proceso de Mediación de Quejas establecido en el Artículo 20, Sección 20.2 del presente Acuerdo. Las partes acuerdan que el presente Apéndice no pretende modificar ninguna estipulación del presente Acuerdo, y que el presente Acuerdo prevalecerá en el caso de que cualquiera de las estipulaciones del presente Acuerdo pueda estar en conflicto con los términos del presente Apéndice.

1. Asistencia en la Mediación

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

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 a arbitraje, el Mediador de tal queja no podrá servir como el Árbitro para la queja. El gasto del Mediador, si hay alguno, será compartido por partes iguales.

3. La Autoridad del Mediador

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

4. Evidencia, Declaraciones, y Documentos

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

5. Opinión Consultiva/Recomendación

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

6. Finalización de la Mediación

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

APÉNDICE C – DÍAS FERIADOS

Día de Año Nuevo

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

Día de Los Caídos

Día de La Independencia

Día del Trabajo

Día de Dar Gracias

Día de Navidad

Un día feriado adicional que será programado a la discreción del empleado

APÉNDICE D – PRUEBAS DE DROGAS Y EL ALCOHOL

Sodexo, Inc.

Guías de Implementación del Examen de las Drogas/Alcohol

EXAMEN DE ABUSO DE SUBSTANCIAS DESPUES DEL ACCIDENTE

A. Circunstancias Bajo Las Cuales Se Requerirá Un Examen

Como se permite por ley, Sodexo llevará 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 Apéndice.

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

B. Substancias Prohibidas

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

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

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

2. **Alcohol:** Un examen 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 práctico pero no más de 32 horas después de que haya ocurrido un evento que cumple con los criterios mencionados arriba. Los empleados se deberán de reportar para el examen dentro de 32 horas. Si un empleado no lo hace, se 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 días después de ser notificado de un resultado de examen positivo. El análisis de una muestra dividida se obtendrá 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 Médico 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 puede, 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. 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 considerará 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 controlan la otorgación o negación de los beneficios de compensación de los trabajadores.)

H. Confidencialidad

Al menos que se limite por ley, la información y los records relacionados con el examen, los resultados del examen, dependencias a las drogas o alcohol, restricciones 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 estas Guías. Mientras que solamente solicitar voluntariamente la ayuda con un problema de abuso de drogas o alcohol no resultará en consejería constructiva, tales solicitudes no evitara 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.

APÉNDICE E – CARTA DE ACOMPAÑAMIENTO DEL ACUERDO

Servicios del Oeste SDH en el Centro Médico Regional Lakewood—Servicios de Alimentos (el “Empleador”) y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud (el “Sindicato”) son partes al convenio colectivo que tiene vigencia del 30 de diciembre del 2017 al 30 de diciembre del 2020.

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

Será la intención del Empleador de usar una agencia de trabajo temporal como un instrumento de reclutamiento. Es también la intención del Empleador de transferir a los empleados de una agencia de trabajo temporal a la plantilla de Sodexo en cuanto sea práctico que el empleado demuestre rendimiento satisfactorio. Las intenciones ya mencionadas son consistentes con el Artículo 8, Sección 8.2, el cual continua en vigor.

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

1. La fecha de señoría de tales empleados será la fecha de contratación con Sodexo.
2. La conclusión del período de prueba de tal empleado será calculada desde la fecha en que el empleado fue colocado en la operación por la agencia de trabajo temporal.
3. Cada empleado temporal individual será limitado a setecientas veinte (720) horas antes de convertirse en empleado permanente de Sodexo al menos que, de lo contrario, sea acordado mutuamente por las partes.

EN FE DE LO CUAL, Servicios del Oeste SDH—Servicios de Alimentos en el Centro Médico Regional Lakewood, 3700 East South Street, Lakewood, California y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud han acordado que el presente Memorando de Acuerdo sea firmado por sus representantes debidamente autorizados desde esta fecha del 30 de diciembre del 2017 hasta el 30 de diciembre del 2020.

Servicios del Oeste SDH
Centro Médico Regional Lakewood (ALIMENTOS)
3700 East South Street
Lakewood, California

NUHW

Bruce Collier
Director, Relaciones Laboral

Antonio Orea
Representante del NUHW

Fecha

Fecha