



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 Los Alamitos

14 de noviembre 2014 – 13 de noviembre 2017

TABLE OF CONTENTS

PREÁMBULO.....	1
ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO SINDICAL.....	1
ARTÍCULO 2 – MEMBRESÍA SINDICAL.....	1
ARTÍCULO 3 – DEDUCIBLE DE CUOTAS SINDICALES.....	2
ARTÍCULO 4 – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO.....	3
ARTÍCULO 5 – DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN.....	3
ARTÍCULO 6 – SALUD Y SEGURIDAD.....	4
ARTÍCULO 7 – PERÍODO DE PRUEBA.....	5
ARTÍCULO 8 – LA SEÑORÍA Y LOS PUESTOS DE TRABAJO VACANTES.....	5
ARTÍCULO 9 – ESTATUS DEL EMPLEADO.....	7
ARTÍCULO 10 – HORAS DE TRABAJO.....	8
ARTÍCULO 11 – SEGURO MÉDICO.....	11
ARTÍCULO 12 – 401(k).....	13
ARTÍCULO 13 – SUELDOS.....	13
ARTÍCULO 14 – REDUCCIÓN EN LA FUERZA LABORAL.....	13
ARTÍCULO 15 – DESCONVOCATORIAS Y CANCELACIONES DIARIAS.....	15
ARTÍCULO 16 – TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIONES.....	16
ARTÍCULO 17 – ASIGNACIONES DE TRABAJO TEMPORAL (VARIABLE).....	16
ARTÍCULO 18 – DISCIPLINA Y DESPIDO.....	16
ARTÍCULO 19 – QUEJAS Y ARBITRAJE.....	18
ARTÍCULO 20 – ORGANIZADORES Y DELEGADOS SINDICALES.....	20
ARTÍCULO 21 – ORIENTACIÓN PARA EMPLEADOS NUEVOS/LISTAS DE EMPLEADOS.....	22
ARTÍCULO 22 – COMITÉ CONJUNTO OBRERO-PATRONAL.....	22
ARTÍCULO 23 – PERMISOS DE AUSENCIA.....	23
ARTÍCULO 24 – DÍAS FERIADOS, VACACIONES Y PERMISOS DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD.....	26
ARTÍCULO 25 – DEBER DE JURADO.....	29
ARTÍCULO 26 – DERECHOS MIGRATORIOS.....	29
ARTÍCULO 27 – PROGRAMA DE SERVICIO DE TRANSICIÓN TEMPORAL.....	31
ARTÍCULO 28 – UNIFORMES.....	31
ARTÍCULO 29 – TABLÓN DE ANUNCIOS.....	32

ARTÍCULO 30 – POLÍTICA SOBRE EL ABUSO DEL ALCOHOL Y LAS DROGAS	32
ARTÍCULO 31 – NO A LA HUELGA / NO AL CIERRE PATRONAL	33
ARTÍCULO 32 – EL RESPETO Y LA DIGNIDAD	33
ARTÍCULO 33 – LA CONSERVACIÓN DE NORMAS	33
ARTÍCULO 34 – LOS EXÁMENES FÍSICOS	34
ARTÍCULO 35 – CAPACITACIÓN	34
ARTÍCULO 36 – LA DIVISIBILIDAD Y CLÁUSULA DE AHORROS	34
ARTÍCULO 37 – LOS SUCESORES	34
ARTÍCULO 38 – EL PERÍODO DEL ACUERDO	35
APÉNDICE A – SUELDOS	37
APÉNDICE B – EXAMENES DE DROGAS Y ALCOHOL	40

PREÁMBULO

Este ACUERDO hecho y acordado, por y entre SERVICIOS DEL OESTE SDH, una filial de Sodexo, Inc., en Los Alamitos, California (por conveniencia de aquí en adelante será llamado “el Empleador o Sodexo”) y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud (por conveniencia de aquí en adelante será llamado “el Sindicato o NUHW”). Este acuerdo es la realización del entendimiento entre las partes por el término que será efectivo; y como tal representa un compromiso de todos los intereses resultantes de la presente negociación colectiva. El Empleador y el Sindicato, y cada uno de los oficiales, representan que están debidamente autorizados para ejecutar este Acuerdo.

ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO SINDICAL

El Empleador reconoce al Sindicato como representante exclusivo en las negociaciones en lo que respecta a los sueldos, las horas u otros términos y condiciones de empleo para todos los empleados de limpieza de tiempo completo y medio tiempo regular de Servicios del Oeste SDH, una filial de Sodexo, Inc., el Empleador en El Centro Médico Los Alamitos, 3751 Katella Avenue, Los Alamitos, California en las clasificaciones identificadas en la Apéndice A. Excluidos de la unidad de negociaciones serán los empleados en las clasificaciones no identificadas en la Apéndice A, los gerentes, empleados confidenciales, empleados profesionales, empleados casuales/sustitutos, empleados de temporada y los supervisores y guardias como se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 2 – MEMBRESÍA SINDICAL

- 2.1 La membresía oficial en el Sindicato será condicionada al empleo con el Empleador para todos los empleados de la unidad de negociación que tengan tal membresía en la fecha que se ejecute este Acuerdo; también será condicionada al empleo con el Empleador para todos los otros empleados de la unidad de negociación en o después del día treinta (30) siguiendo la ejecución o fecha efectiva de este Acuerdo, o en o después del día treinta (30) siguiendo el comienzo de su empleo, cualquier que sea más tarde. Si lo anterior es prohibido por ley, entonces en el tiempo correspondiente todos los empleados serán requeridos como condición de empleo (al menos que se prohíba por ley) pagarle al Sindicato un cargo de servicio para reembolsarle por el gasto de negociación y administración de este acuerdo.
- 2.2 La membresía oficial con el Sindicato para propósitos de este Artículo significa tal membresía en el Sindicato por medio de la membresía en el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud (NUHW).
- 2.3 En el evento que la Sección 2.1 no pueda ser aplicada legalmente, todos los empleados serán informados por el Empleador de la existencia de este Acuerdo. Las partes acuerdan que la siguiente Declaración Conjunta deberá ser leída o proporcionada a los empleados en la orientación de nuevos empleados y publicada en el sitio de trabajo: “Todos los

empleados de Servicios del Oeste SDH en el Centro Médico Los Alamitos – Alimentos, son cubiertos bajo el acuerdo colectivo de negociación entre Servicios del Oeste SDH y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud (NUHW). Servicios del Oeste SDH es neutral sobre la decisión de los empleados para formar parte o no al Sindicato. Ningún empleado será discriminado por formar parte o no del Sindicato. Más información y una copia del Contrato Sindical pueden ser obtenidas llamando al representante Sindical.

- 2.4 Para simplificar la administración de esta Sección por parte del Empleador y Sindicato, el Empleador al contratar nuevos empleados proporcionará a cada empleado una solicitud para la membresía sindical y un formulario para la autorización de cuotas. El Empleador deberá de enviar los formularios completos al sindicato cada mes. Todos los nuevos empleados tendrán el derecho de recibir una orientación pagada de quince (15) minutos proporcionada por el Representante Sindical.

ARTÍCULO 3 – DEDUCIBLE DE CUOTAS SINDICALES

- 3.1 El Empleador acuerda de deducir cada semana, si el sistema de nómina del Empleador permite, de los sueldos de cada empleado quien ha autorizado tal deducción, la cantidad de tarifas de matriculación regulares y las cuotas mensuales del Sindicato como se certificó al Empleador por la Secretaria/Tesorerera del Sindicato.
- 3.2 El Empleador remitirá cada mes al Sindicato, la cantidad de deducciones hechas para ese mes en particular incluyendo las tarifas de matriculación, tarifas de reinstalación, cuotas de membresía y atrasos, junto con una lista de los empleados con sus números de seguro social; tasa salarial por hora, y atrasos por semana/mes, para quienes se hayan hecho las deducciones. La lista indicará toda acción de personal oficial que resulte en el cambio de estatus de los miembros de la unidad de negociaciones, incluyendo a los nuevos empleados, despidos, permisos de ausencia y descansos. Las remesas se remitirán a no más tardar del 25 del mes siguiendo el mes en que las deducciones se hicieron. Las Partes acuerdan que continuaran reuniéndose y confiriendo sobre la aplicación de los métodos y los procesos que mejoraran la eficiencia de copilar y transmitir la información relevante a tales deducciones, incluyendo haciéndolo electrónicamente si es posible.
- 3.3 La obligación del Empleador es limitada solamente a hacer la deducción autorizada y tal obligación terminará el momento que el empleado sea despedido o descansado por falta de trabajo, incluyendo durante los descansos del verano.
- 3.4 El Sindicato mantendrá indemne al Empleador de cualquier y todo reclamo que pueda surgir del cumplimiento del Empleador con este Artículo.
- 3.5 El Empleador deducirá mensualmente o semanalmente una cantidad fija de dólares, si el sistema de nómina del Empleador permite, de los sueldos en bruto o el salario de cada empleado quien voluntariamente ejecute el formulario de autorización de deducciones para el Comité sobre la Educación Política (COPE) las contribuciones así autorizadas en

ese formulario y remitir esas contribuciones al Sindicato al mismo tiempo que el Empleador remita al Sindicato las cuotas Sindicales que son voluntariamente autorizadas por separado por los empleados para ser deducidas de sus sueldos en bruto o salarios y remitidos al Sindicato de conformidad con el Artículo 3, Sección 3.2 de este Acuerdo. El Empleador podrá remitir las contribuciones COPE y las cuotas Sindicales al Sindicato por un solo cheque o por cheques separados. Con cada contribución COPE, el Empleador proporcionara al Sindicato con una lista por escrito planteando cada empleado contribuyente su nombre, número de Seguro Social y la cantidad total de la contribución. Las partes reconocen que el gasto al Empleador de la administración de esta deducción de nómina de COPE ha sido tomado en cuenta por las partes en su negociación de este Acuerdo y ha sido incorporado en la provisión del sueldo, salario y los beneficios de este Acuerdo. La responsabilidad del Empleador bajo esta Sección está limitada solamente al desembolso de los fondos al Sindicato como se indica en esta Sección. El Sindicato asumirá toda responsabilidad para distribuir las contribuciones de COPE al COPE especificado en el formulario.

ARTÍCULO 4 – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO

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

ARTÍCULO 5 – DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

- 5.1 El Sindicato reconoce el derecho del Empleador de operar y administrar su negocio. Todos los derechos, funciones, prerrogativas y discreciones de la administración del Empleador, ejercidas anteriormente, potencialmente ejercidas o de otra manera, corresponden exclusivamente con el Empleador, excepto en la medida en que esos derechos son específicamente y explícitamente modificados por las estipulaciones expresas en este Acuerdo.
- 5.2 Excepto como modificado por este Acuerdo, el derecho del Empleador de administrar su negocio incluirá, pero no se limita a, el derecho a contratar, promover, degradar, transferir, asignar y dirigir su fuerza laboral; a disciplinar, suspender o despedir; a jubilar o relevar a los empleados de sus funciones por falta de trabajo u otras razones legítimas; a determinar y requerir normas de rendimiento y de mantener la disciplina, el orden y la eficiencia; a determinar las normas de operación, las políticas operacionales u otras políticas; a determinar los métodos y procedimientos; a determinar la cantidad y el tipo de equipo que se usará; de aumentar o disminuir la fuerza laboral; a determinar el número de departamentos y empleados en ellos y el trabajo hecho por ellos; a determinar los

procesos usados en el lugar de trabajo; a determinar el número de horas por día o por semana que los individuos trabajan y las operaciones que se llevarán a cabo; a establecer y cambiar los horarios de trabajo, las horas y las tareas; a subcontratar siempre y cuando no resulte en el descanso o desplazamiento de los empleados, excepto en los casos de avería mecánica significativa, incendio o inundación; a discontinuar o trasladar cualquier porción o todas las operaciones ahora o en el futuro que se realizan en las instalaciones cubiertas por este Acuerdo; a programar las horas de trabajo, incluyendo las horas extras; de agregar jornadas o eliminar jornadas existentes de acuerdo con las necesidades del cliente; a determinar el contenido del trabajo y los requisitos de las clasificaciones; y de hacer y aplicar todas las reglas relacionadas con el trabajo, las operaciones y seguridad.

ARTÍCULO 6 – SALUD Y SEGURIDAD

6.1 Cumplimiento

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

6.2 El Reportaje de Riesgos a la Salud por Empleados

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

6.3 Notificación del Sindicato

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

6.4 Cursos de Formación

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

6.5 Vacuna Contra la Hepatitis B

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

6.6 Un Comité Conjunto de la Salud y Seguridad (“comité”) se establecerá. El comité estará compuesto de hasta dos miembros de la unidad de negociaciones elegidos por el Sindicato y de hasta tres miembros elegidos por el Empleador, el tamaño del cual se

acordará mutuamente con base a las consideraciones del tamaño y complejidad de la unidad. El comité se organizará para proveer ayuda en identificar y eliminar riesgos potenciales a la seguridad por todas las instalaciones. El Empleador coordinará todas las recomendaciones del comité de buena fe. A los empleados se les pagará su salario regular por hora por el tiempo en reuniones del comité de la salud y seguridad.

6.7 Equipo de Protección

El Empleador proporcionará equipo de protección personal apropiado sin costo al empleado. Si un empleado destruye o daña el equipo de protección que se le proporciono al empleado o pierde el equipo cuando se le ha proporcionado un lugar seguro para guardarlo, el empleado pagara por el costo de reemplazarlo. Los empleados no serán responsables por el costo de reemplazo por el equipo de protección que sea reemplazado como resultado de desgaste normal, reemplazos regularmente programados o por reemplazos como resultado de circunstancias más allá del control del empleado.

6.8 El Empleador acuerda de tomar medidas de seguridad adicionales como se plantea abajo:

- a. Equipo de Protección. Para los empleados bajo un potencial de expuesto laboral tal como el contacto de piel a la sangre u otros materiales potencialmente infecciosos, el Empleador proveerá equipo de protección personal apropiado. Esto incluirá (pero no se limitara a) guantes, batas, abrigos, máscaras y protección de ojos. El Empleador reparara o reemplazara el equipo de protección personal como sea necesario para mantener su efectividad, sin costo al empleado.

ARTÍCULO 7 – PERÍODO DE PRUEBA

- 7.1 Todos los empleados estarán en un período de prueba de noventa (90) días. El Empleador podrá disciplinar o despedir, a su discreción, cualquier empleado antes de la finalización del período de prueba y tal disciplina y despido no será sujeto al Artículo 19, Procedimiento de Quejas y Arbitraje. Este párrafo no impedirá una queja alegando únicamente una violación del Artículo 4, Igualdad de Oportunidades de Empleo.
- 7.2 Por acuerdo mutuo entre el Empleador y el Sindicato el período de prueba de un empleado podrá extenderse treinta (30) días adicionales, y dicho acuerdo no se negará sin razón.

ARTÍCULO 8 – LA SEÑORÍA Y LOS PUESTOS DE TRABAJO VACANTES

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

- 8.2 El Empleador deberá mantener y actualizar la lista de señoría cada tres (3) meses y proporcionará una copia de la lista actualizada al Sindicato.
- 8.3 La señoría se perderá y el empleo será rescindido por:
- a. despido con causa;
 - b. renuncia;
 - c. no regresar de una ausencia en conformidad con el período del permiso;
 - d. despido sin aviso de regreso después de doce (12) meses;
 - e. no contactar al Empleador dentro de tres (3) días de haber recibido un aviso de regreso;
 - f. ausencia debido a una enfermedad o accidente laboral por un período de doce (12) meses de la fecha en que ocurrió el accidente o comenzó la enfermedad;
 - g. ausencia imprevista de tres (3) o más días laborales consecutivos sin notificar al Empleador.
- 8.4 Se publicará un anuncio cuando un puesto de trabajo vacante sujeto a este Acuerdo se produzca en el departamento, en un lugar o lugares accesibles a todos los empleados durante un período mínimo de siete (7) días antes de que el Empleador llene el puesto de forma permanente. Los requisitos para los puestos vacantes deberán figurar en los anuncios del puesto. Los anuncios deberán incluir las horas, la jornada y el departamento. Esto no le impide al Empleador llenar el puesto vacante en forma temporal hasta que dicha posición esté llena.
- 8.5 Un empleado actual que ha completado su período de prueba puede aplicar para un puesto de trabajo vacante que haya sido anunciado sometiendo un formulario de licitación por escrito a la Administración dentro del plazo anunciado. Es entendido que cualquier licitación bajo este Artículo está limitada a puestos vacantes en la unidad de negociación y no a las asignaciones derivadas de la alternancia de personal, paga por tiempo libre, o relevo por enfermedad.
- 8.6 Se considerarán licitaciones oportunas basadas en el estatus del empleado con preferencia otorgada de la siguiente manera:
- a. tiempo completo
 - b. medio tiempo
 - c. temporal

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

- 8.7 Bajo este Artículo, los empleados presentando una licitación por escrito para un puesto vacante que haya sido anunciado deberán ser informados por el Empleador si se les concede esta posición o no.
- 8.8 Los empleados que son promocionados a una nueva posición o transferidos a otra posición a través del proceso de licitación tendrán hasta sesenta (60) días para desempeñarse satisfactoriamente. Si en cualquier momento durante el período de sesenta (60) días el empleado no demuestra desempeño satisfactorio, tal empleado será devuelto a su posición anterior incluyendo, jornada, tarea y horas programadas sin perder la senioría, siempre y cuando su posición anterior no se haya llenado. Si la posición anterior del empleado no está disponible, el empleado será devuelto a una posición comparable en la misma clasificación o a cualquier puesto vacante en la unidad de negociación si una posición comparable no está disponible.
- 8.9 Un empleado que aplica para una posición que haya sido anunciada y se le concede no se le podrá conceder otro puesto vacante dentro de los próximos tres (3) meses. Esta regla no se aplicará si el empleado está en su posición actual como resultado directo de un cambio de trabajo o despido.
- 8.10 Un empleado en la unidad de negociación que acepte una posición con el Empleador en una unidad no representada podrá volver a la unidad de negociación sin perder la senioría siempre y cuando exista un puesto vacante al cual volver y que tal retorno sea dentro de treinta (30) días de haber aceptado la posición en la unidad no representada.
- 8.11 A partir del día en que se les asigna su nueva posición, los empleados no podrán hacer licitaciones para otros puestos vacantes en la unidad de negociación durante un período de tres (3) meses.
- 8.12 La senioría de empleados haciendo licitación se determinará por la senioría en la unidad de negociación, en vez de la clasificación o categoría particular del empleado.

ARTÍCULO 9 – ESTATUS DEL EMPLEADO

9.1 Definiciones de las Clasificaciones de Empleado

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

- a. Empleado de Tiempo Completo. Un empleado regularmente programado para trabajar treinta (30) horas o más por semana.
- b. Empleado de Medio Tiempo. Un empleado regularmente programado para trabajar menos de treinta (30) horas por semana.

- c. Empleado Temporal. Un empleado temporal puede ser programado para trabajar una jornada de medio tiempo o de tiempo completo por un determinado período y para un propósito específico y temporal, para llenar un puesto vacante tal como remplazar un empleado ausente, en vacaciones, enfermo, durante incrementos temporales en el volumen de pacientes, o para un proyecto a corto plazo cuando empleados en la unidad de negociación han sido solicitados y la necesidad no puede cubrirse sin incurrir horas extras. El período especificado de empleo para un empleado temporal no rebasará las quinientas veinte (520) horas de trabajo. En cualquier caso, las quinientas veinte (520) horas podrán extenderse por acuerdo mutuo entre el Empleador y el Sindicato, y el acuerdo del Sindicato a dicha extensión no se negará sin razón.
- d. 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 10 – HORAS DE TRABAJO

- 10.1 La “semana de trabajo” consistirá de un período de siete (7) días de nómina comenzando a las 12:00 a.m. del viernes y terminando el jueves a las 11:59 p.m. El Empleador proporcionará al Sindicato con treinta días (30) de antelación en caso de que haya cambios al ciclo de nómina.
- 10.2 Paga Superior
 - a. Horas Extras Diarias. Trabajo superior a ocho (8) horas por día o jornada (pero menos de doce [12] horas por día o jornada) se pagará a razón de una y media (1½) veces el sueldo de horas normales del empleado. Trabajo superior a doce (12) horas por día o jornada se pagará a razón de dos (2) veces el sueldo de horas normales del empleado. Un día se define como ese período de veinticuatro (24) horas comenzando a la medianoche.
 - b. Horas Extras Semanales. Todas las horas trabajadas superiores a cuarenta (40) horas por semana se compensarán a razón de tiempo y medio (1½) del sueldo por hora de tiempo corrido del empleado. Días feriados, vacaciones, enfermedad y otras horas de tiempo libre pagado no cuentan hacia el cálculo de las horas extras.
 - c. No Pirámide. No habrá ninguna pirámide o duplicación de paga superior.

- d. Paga de Días Feriados. Un empleado que trabaja un día feriado contractual se le pagará a razón de una y media (1½) veces el sueldo por hora de tiempo corrido del empleado por todas las horas trabajadas en el día feriado más el pago por el día feriado.
- e. Paga por Cambio de Horario. El Empleador proporcionará un mínimo de dos (2) horas de antelación por una modificación al horario normal de trabajo a empleados de tiempo completo y medio tiempo, incluyendo solicitudes para volver a trabajar en un momento distinto de sus horas de trabajo regularmente programadas. En caso de incumplimiento del Empleador para ofrecer dos (2) horas de antelación, el empleado recibirá una y media (1½) veces su sueldo de base por todas las horas trabajadas y un mínimo de dos (2) horas de paga.
- f. Trabajo en el sexto (6) día consecutivo de un empleado será pagado a razón de tiempo y medio (1½). Trabajo en el séptimo (7) día consecutivo de un empleado y cada día a partir de entonces se pagará a razón de doble (x2) el sueldo por hora regular del empleado.

10.3 Se Ofrecerán Horas Extras No Programadas

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

10.4 Programación

- a. La programación semanal de trabajo especificando el tiempo de comenzar y terminar y de los días libres será publicado al menos trece (13) días de antes del día de comienzo. Después de que la programación sea publicada, la programación del empleado no se cambiara al menos que sea por acuerdo mutuo o en el caso de una emergencia. Los cambios de programación hechos a causa de emergencias,

- incluyendo por mantener los niveles de personal adecuados requeridos para asegurar la seguridad de los pacientes, se harán en orden revertida de senioría en la unidad de negociaciones. En caso de que no haya personal suficiente que consienta a los cambios de programación durante una situación que no sea de emergencia, el Empleador reserva el derecho de utilizar ayuda de afuera temporal por medio de agencia.
- b. El Empleador podrá ofrecer jornadas adicionales voluntariamente después de que la programación haya sido publicada. Las jornadas adicionales se ofrecerán a los empleados que califican en orden de senioría. Nada en esta estipulación obligará al Empleador a programar a un empleado de manera que resulte en paga superior. En caso de que no haya suficiente personal de acuerdo con el cambio de programación, el Empleador reserva el derecho a utilizar ayuda de afuera temporal por medio de agencia.
 - c. El Empleador hará cada esfuerzo razonable para otorgarle a cada empleado de tiempo complete cada otro fin de semana libre. Para propósito de esta estipulación, un fin de semana es definido como dos (2) días, el sábado y domingo para las jornadas de día y tarde, y el viernes y sábado para la jornada de noche. Esta estipulación no aplica a los empleados que tienen posiciones que normalmente incluyen la programación cada fin de semana o a los empleados que eligen trabajar las jornadas de fin de semana.
 - d. El Empleador hará cada esfuerzo para programar dos (2) días libres consecutivos cada semana para el empleado, siempre y cuando los días libres puedan ser separados o alternados como se necesite a causa de la programación del fin de semana.
 - e. La programación de trabajo de la semana no será construido como una garantía de horas de trabajo por día o cualquier otro período de tiempo o como una garantía del tiempo de comienzo o de terminar. Sujeto a otras provisiones de este Acuerdo, los empleados serán pagados solo por las horas trabajadas.

10.5 Descanso y Períodos Para Comer

- a. Los empleados que trabajan una jornada programada de cinco (5) horas o más tienen el derecho a un período sin paga para comer de treinta (30) minutos. Los empleados que trabajan más de cinco (5) horas pero menos de seis (6) horas pueden renunciar voluntariamente al período para comer.
- b. Los empleados serán otorgados un (1) período de descanso pagado de quince (15) minutos por cada período continuo de cuatro (4) horas durante la jornada. Los empleados programados a trabajar más de ocho (8) horas continuas en cualquier día de trabajo tendrán dos (2) períodos pagados de descanso de quince (15) minutos, uno antes del período de treinta (30) minutos para el almuerzo y otro después del almuerzo. Los empleados programados para trabajar doce (12) horas continuas tendrán tres (3) períodos de descanso de quince (15) minutos.

10.6 Reportando Paga

Un empleado que se presenta al trabajo a petición del Empleador y no se le proporciona con trabajo, o cualquier empleado que trabaja menos de un día completo y es desplazado por ninguna culpa propia, se le pagará por no menos de cuatro (4) horas de trabajo; siempre y cuando un empleado que regularmente trabaja menos de medio (1/2) día de su horas diarias por ese día.

ARTÍCULO 11 – SEGURO MÉDICO

11.1 Plan Común de Beneficios

El Empleador hará disponible a los empleados de horas elegible en la unidad de negociación el Plan Común de Beneficios generalmente disponible a los empleados de horas elegible en el estado y donde se localiza la unidad de negociación (el “Plan Común de Beneficios”), de acuerdo con y sujeto a los términos y las condiciones (incluyendo los términos y las condiciones relacionadas con la elegibilidad para participar de los empleados) aplicables a tales planes.

11.2 La Elegibilidad para Participar

La elegibilidad de cada empleado para participar en el Plan Común de Beneficios cada año será determinada 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 para participar por general en el Plan Común de Beneficios) en el periodo de cincuenta y dos (52) semanas terminando en el último día del período de paga en el mes de octubre antes de comenzar tal año del plan de seguro médico u otra tal fecha en octubre de cada año como elija el Departamento Corporativo de Beneficios del Empleador (por ejemplo, la elegibilidad de los empleados para participar en el Plan Común de Beneficios en 2019 será determinado sobre la base de las horas trabajadas o pagadas en el período de cincuenta y dos (52) semanas comenzando el 4 de octubre de 2018 y terminando el 2 de octubre de 2019). Ningún empleado dejara de ser clasificado como tiempo completo a causa del tiempo pasado en FMLA, el Ejercicio (USERRA) o ausencia por Cierre Temporal de la Unidad (TUC).

Los empleados que estén empleados por menos de un año de la fecha de medida serán clasificados como tiempo completo o medio tiempo de acuerdo con los procedimientos usados por el Empleador para clasificar a los empleados de año parcial bajo el Plan Común de Beneficios. En ningún caso se efectuara la clasificación o el cambio en la clasificación de un empleado de manera de viole la Ley del Cuidado Económico (“ACA”) u otras leyes aplicables.

Nada en este Artículo deberá ser construido para alterar las definiciones de los empleados de tiempo completo y medio tiempo propuesto en el Artículo 9 de este Acuerdo, siendo entendido, sin embargo, que tales definiciones no aplican a la determinación de la

elegibilidad para participar en los Planes Comunes de Beneficios, que serán determinados solamente de acuerdo con los términos y las condiciones aplicables a tales planes.

11.3 Plan de Salud

Siempre y cuando el Empleador ofrezca los Planes Comunes de Beneficios de acuerdo con este Acuerdo, el Empleador compartirá con cada empleado elegible quien elija participar en un Plan de Salud el costo de las primas por el plan en el cual el empleado elija participar, sobre la base de la Forma de Tarifas Comunes del Empleador.

El Empleador deducirá el costo neto de las primas del empleado de cada cheque antes de las deducciones impuestos. Vigente el 1 de enero de 2019, el Empleador compartirá con cada empleado que elija participar en el Plan de Salud, el costo de las primas por el plan en que el empleado elija participar, basado en la Tabla de Tarifas SWU del Empleador.

11.4 Planes Dentales y de Visión

Los Planes Dentales y de Visión podrán ser ofrecidos de acuerdo con los términos y las condiciones de los Planes Comunes de Beneficios. El Empleador deducirá las primas del empleado de cada cheque antes de las deducciones de impuestos.

11.5 Seguro de Vida

El Empleador proporcionará Seguro de Vida Básico gratis de acuerdo con los Planes Comunes de Beneficios. Si se proporcionará en los Planes Comunes de Beneficios, los empleados podrán elegir por su propia cuenta, comprar cobertura adicional de seguro de vida. Los términos de la cobertura y los gastos al empleado de tal cobertura se proporcionarán en los Planes Comunes de Beneficios.

11.6 Seguro de Discapacidad

El Empleador proporcionará Seguro de Discapacidad de Largo y Corto Plazo de acuerdo con los Planes Comunes de Beneficios.

11.7 Cambios de las Primas

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

11.8 Exoneración

El acordar a participar en los Planes Comunes de Beneficios del Empleador, el Sindicato acuerda que cualquier disputa, queja, cuestión o controversia que tenga que ver con la interpretación o aplicación de los Planes Comunes de Beneficios será determinada y resuelta de acuerdo con los procedimientos proporcionados en los documentos del plan aplicable y no serán sujetos a las provisiones de queja y arbitraje de este Acuerdo. Aún

más, el Sindicato acuerda que el Empleador, como Patrocinador del Plan de los Planes Comunes de Beneficios, ha reservado el derecho a enmendar unilateralmente, modificar o terminar los Planes Comunes de Beneficios, por completo o en parte, sin tener que negociar con el Sindicato. Esta Sección continuará en efecto después del vencimiento de este Acuerdo, hasta que se termine o suspenda expresado por escrito y por acuerdo entre el Empleador y el Sindicato.

ARTÍCULO 12 – 401(k)

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

ARTÍCULO 13 – SUELDOS

- 13.1 Los sueldos serán pagados por cheque, depósito directo o tarjetas de dinero electrónico, como se determine por el Empleador, sujeto a la ley aplicable.
- 13.2 Los empleados serán pagados en acuerdo con el sistema de nómina del Empleador. El Empleador notificara al Sindicato por lo menos treinta (30) días antes de cualquier cambio a la frecuencia de paga o día de paga.

ARTÍCULO 14 – REDUCCIÓN EN LA FUERZA LABORAL

14.1 Propósito

En el caso de una reducción en la fuerza laboral, la senioría será el factor determinante en la decisión del Empleador en cuanto a cuales empleados se conservarán; siempre y cuando los empleados restantes actualmente poseen las calificaciones y habilidades necesarias para realizar el trabajo disponible.

En el caso de que sea necesario llevar a cabo un descanso, tal despido se llevará a cabo como indicado a continuación. En el caso de reducciones, es la intención de las siguientes estipulaciones de proteger a los empleados con mayor senioría que poseen las calificaciones y habilidades necesarias, y de preservar su jornada y horas como sea posible.

14.2 Definiciones

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

14.3 Procedimiento de Reducción de Personal

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

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

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

14.4 Notificación

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

14.5 Beneficios

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

14.6 Aviso de Regreso

- a. Durante un período de doce (12) meses de la fecha de descanso, los empleados que como consecuencia de la reducción son descansados tienen derecho a recibir un aviso de regreso.

- b. Dentro del período especificado y sujeto a las calificaciones, los empleados que como consecuencia de una reducción son descansados, pueden usar su señoría para hacer licitaciones para puestos vacantes.
- c. Un empleado permanecerá en la lista de aviso de regreso a menos que se le ofrezca y se niegue a una posición en la misma categoría de empleo y clasificación en la misma jornada con el mismo número de horas que la posición de la cual fue descansado o reducido.
- d. Permiso por enfermedad no usado del empleado será reintegrado si el empleado reanuda el trabajo durante el período de regreso.

ARTÍCULO 15 – DESCONVOCATORIAS Y CANCELACIONES DIARIAS

- 15.1 Si el empleador determina que es necesario cancelar la jornada programada de un empleado después de que se ha anunciado la programación debido a períodos temporales de censo bajo o en otras ocasiones, el empleado tendrá la opción de tomar el día libre sin paga o usar vacaciones (donde sean aplicable) a discreción del empleado.
- 15.2 Sujeto a consideraciones de cuidado del paciente y las necesidades del personal, cuando sea necesario cancelar una jornada programada el siguiente procedimiento será seguido:
 - a. Temporal
 - b. Empleados recibiendo horas extras o paga superior
 - c. Voluntarios
 - d. Empleados programados para trabajar jornadas en exceso de su horario regular
 - e. Medio tiempo
 - f. Empleados de tiempo completo trabajando su horario regular

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

- 15.3 El Empleador notificará al empleado de cualquier modificación al horario de trabajo regular con un mínimo de dos (2) horas de antes del cambio. Dicha notificación podrá hacerse directamente al empleado o en el evento que el empleado no esté trabajando, contactando al empleado al número de teléfono en registro con el Empleador.
- 15.4 Una vez desconvocado, un empleado estará fuera del horario por el resto del día y no será obligado a mantenerse en contacto o estar disponible para trabajar.

ARTÍCULO 16 – TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIONES

- 16.1 Los supervisores no harán trabajo de la unidad de negociaciones excepto como se ha hecho tradicionalmente o cuando no haya empleados de unidad para hacer el trabajo necesario, o cuando tal sea necesario por necesidades legítimas e inmediatas o para la instrucción de personal. En ningún caso se usaran a los supervisores o a los trabajadores que no son de la unidad de negociaciones para disminuir la unidad de negociación.
- 16.2 El Empleador hará los esfuerzos para limitar la contratación de empleados de agencia temporal: sin embargo, pueden haber circunstancias cuando el uso de empleados agencia temporal es necesario. El uso de empleados de agencia temporal no deberá desplazar permanentemente a los empleados regulares de la unidad de negociaciones ni privara a los empleados de la unidad de negociaciones de oportunidades para horas extras.

ARTÍCULO 17 – ASIGNACIONES DE TRABAJO TEMPORAL (VARIABLE)

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

ARTÍCULO 18 – DISCIPLINA Y DESPIDO

- 18.1 El Empleador reconoce que la disciplina progresiva y el despido serán administrados por causa justa y hará todo lo posible para usar un sistema de disciplina progresiva oportuna para dirigirse a las violaciones de las normas y políticas de trabajo que no son faltas graves de conducta, tal como se define en el presente Artículo. La disciplina progresiva generalmente incluirá:
- a. Asesoramiento verbal escrito;
 - b. Asesoramiento escrito y advertencia;
 - c. Suspensión disciplinaria sin paga;
 - d. Despido.

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

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

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

- 18.2 Los empleados podrán ser despedidos sin previo aviso o disciplina progresiva cuando la violación es una falta grave de conducta. Ejemplos de faltas graves incluyen:
- a. Posesión, uso, venta o distribución de bebidas alcohólicas o sustancias ilegales;
 - b. Posesión, uso, venta o distribución de armas;
 - c. Destrucción de la propiedad del Empleador o cliente;
 - d. Uso de lenguaje abusivo o profano hacia el Empleador, el cliente del Empleador, un compañero de trabajo o un paciente;
 - e. Robo de fondos o bienes;
 - f. Insubordinación;
 - g. Pelear;
 - h. Acoso;
 - i. Violencia en el lugar de trabajo

El tipo de faltas mencionadas anteriormente son ilustrativas solamente y en ninguna manera representan una lista exclusiva de acciones que podrían resultar en el despido inmediato.

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

Disciplina progresiva por escrito de más de doce (12) meses, medida de forma sucesiva de calendario, no será considerada para el propósito de la disciplina progresiva. Sin embargo, las medidas disciplinarias de más de doce (12) meses podrán ser consideradas con fines de establecer conocimiento sobre una norma de trabajo o política del Empleador. La disciplina progresiva que se determine no tener mérito, a través del proceso de quejas y arbitraje, o por lo contrario sea retirada, no será considerada en el futuro para la disciplina progresiva.

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

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

- 18.5 El Sindicato reconoce que las operaciones del Empleador son sujetas a las normas y los reglamentos del Centro Médico Los Alamitos.

ARTÍCULO 19 – QUEJAS Y ARBITRAJE

19.1 Una Queja

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

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

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

19.3

- a. Paso 1. En el caso de que el empleado o Sindicato sea incapaz de resolver la queja con el supervisor inmediato, un queja por escrito especificando los detalles de la disputa y la estipulación del Acuerdo que se alega ha sido violado, debe ser entregado Director de Servicios Ambientales, o al representante de administración designado dentro de veinte (20) días del evento dando lugar a la queja o veinte (20) días desde el momento en que el empleado o el Sindicato deberían haber sabido del acontecimiento. Incumplimiento de este requisito excluirá la queja de mayor consideración.

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

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

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

- c. Paso 3. Si en el segundo (2) paso no se logra una solución satisfactoria de la queja, el asunto podrá ser referido por la parte quejándose a Arbitraje dentro de un período de quince (15) días de haber recibido una respuesta del empleador por escrito en el segundo (2) paso. Incumplimiento de este requisito de tiempo excluirá la queja de mayor consideración.
- 19.4 Las partes intentarán acordar mutuamente en un árbitro. Si no son incapaces de acordar mutuamente, el Sindicato solicitará, con una copia para el Empleador, a la Asociación Americana de Arbitraje o al Servicio Federal de Mediación y Conciliación para que proporcionen a las partes un panel de árbitros imparciales, los cuales deberán ser miembros de la Academia Nacional de Árbitros.
- 19.5 El árbitro deberá escuchar la queja presentada lo más rápido posible y dictará una decisión por escrito dentro de treinta (30) días después de la conclusión de la última audiencia o presentación de informes, cualquiera que sea el último.
- 19.6 Los honorarios y gastos del árbitro, el costo de la sala de audiencia, y el costo de la reportera de la corte, si es requerido por el árbitro, deberán ser compartidos conjuntamente por las partes. Cada parte asumirá sus propios gastos de representación y presentación de su caso, incluyendo de los testigos, y el costo de cualquier transcripción para uso propio.
- 19.7 Cualquier decisión emitida por el árbitro será definitiva y vinculante sobre las partes en cuanto al asunto en disputa. El Empleador, el Sindicato y el empleado agraviado deberán cumplir posteriormente con el resultado de tal decisión en todos los aspectos.
- 19.8 El árbitro no tendrá ningún poder para añadir, restar o cambiar cualquiera de los términos o de las estipulaciones del Acuerdo. Su jurisdicción se extenderá únicamente a reclamos de violación de estipulaciones específicas escritas del Acuerdo e implica sólo la interpretación y aplicación de dicho Acuerdo. El laudo se basará en el acuerdo presentado en conjunto por las partes, o en el caso de que no haya acuerdo, en las preguntas planteadas por las partes con respecto a la interpretación específica y la aplicación del Acuerdo. Además, la decisión del árbitro será definitiva y vinculante sobre todas las partes interesadas.
- 19.9 Los términos y condiciones de los planes de beneficios no son sujetos a este procedimiento de arbitraje, excepto para determinar si el Empleador cumplió con los términos de este Acuerdo.

- 19.10 Un árbitro puede escuchar sólo un (1) caso en cualquier momento dado. Múltiple temas no pueden ser decididos por el mismo árbitro, a menos que haya acuerdo mutuo por escrito de ambas partes.
- 19.11 El Empleador y el Sindicato acuerdan que empleados con conocimiento directo de los hechos que dieron lugar a una queja deben tener la libertad para participar por parte de cualquier lado en todas las etapas del Procedimiento de Quejas y Arbitraje, y deben ser libres de recriminaciones por ambos lados.
- 19.12 A petición del empleado, un Representante Sindical o Delegado, designado por el Sindicato, estará presente en la reunión donde se presentará la queja. Si un Representante Sindical y/o Delegado designado por el Sindicato no está disponible para la reunión donde se presentará la queja o para la reunión disciplinaria, la reunión se pospondrá durante veinticuatro (24) horas.
- 19.13 El Empleador y el Sindicato acuerdan que la decisión de retener o no a empleados bajo período de prueba está a la discreción del Empleador. El Empleador y el Sindicato acuerdan además que empleados bajo el período de prueba no tendrán acceso al procedimiento de quejas y/o de arbitraje para cuestiones disciplinarias o de despido.

ARTÍCULO 20 – ORGANIZADORES Y DELEGADOS SINDICALES

20.1 Organizadores Sindicales

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

20.2 Delegados Sindicales

- a. El Sindicato proporcionará, por escrito, los nombres de un máximo de tres (3) Delegados Sindicales designados y dos (2) dirigentes suplentes y notificará al Empleador, por escrito, de cualquier cambio que se produzca. El Sindicato podrá designar a un (1) delegado como Delegado Principal. Bajo este Artículo, el Empleador no está obligado a reconocer a un dirigente sindical antes de recibir notificación de tal designación del Sindicato.
- b. Las funciones del Dirigente Sindical incluyen la autoridad:

- i. para resolver o ayudar a resolver los problemas surgiendo en relación con la aplicación o interpretación del Acuerdo;
 - ii. para resolver la queja en el primer (1) o segundo (2) paso del procedimiento de quejas; y
 - iii. a petición de un empleado, para servir como un representante del Sindicato en entrevistas de investigación que puedan usarse como base de disciplina.
- c. Delegados Sindicales ejercerán sus funciones o actividades relacionadas con el Sindicato en su propio tiempo. Sin embargo, si una reunión es acordada mutuamente durante la jornada de trabajo del Delegado Sindical, ese tiempo se pagará por el Empleador. Si el Delegado Sindical desea programar una reunión con un empleado durante su jornada de trabajo, tiempo libre sin paga deberá concederse sujeto a requerimientos del cuidado de pacientes y del negocio y no será negado sin razón.
 - d. Los Delegados Sindicales no instruirán a ningún empleado cómo realizar o no su trabajo, no contrarrestarán la orden de ningún supervisor, y no interferirán con las operaciones normales del Empleador o cualquier otro empleado.
 - e. Con aviso razonable, el representante designado del Empleador se reunirá con un máximo de dos (2) Representantes Sindicales, un (1) Representante de Campo y/o un (1) Delegado Sindical y cualquier empleado afectado sobre cualquier queja o cuestión referente a este Acuerdo. Si otros empleados o representantes del Sindicato tiene datos de primera mano para presentar como testigo sobre la cuestión de quejas del Sindicato, entonces tales personas adicionales) también podrán asistir, por acuerdo mutuo previo con el Empleador en el momento que se fije la reunión.
 - f. Con el fin de participar en programas educativos sindicales, el Empleador proporcionará hasta cinco (5) días sin paga por año a un Delegado Sindical, tras tres (3) semanas de antelación de una petición por escrito, y sujeto a las necesidades de personal y programación.
 - g. El tiempo dedicado a asistir audiencias de arbitraje por Delegados Sindicales, los agraviados y testigos convocados por el Sindicato no serán pagados.

20.3 Espacio de Reunión

El Empleador y el Sindicato acordarán mutuamente sobre la localidad de reuniones y compartirán cualquier costo asociado con tal.

ARTÍCULO 21 – ORIENTACIÓN PARA EMPLEADOS NUEVOS/LISTAS DE EMPLEADOS

21.1 Orientación para Empleados Nuevos

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

21.2 Listas de Empleados

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

- a. Una lista de las contrataciones nuevas, incluyendo el nombre, día de contratación, domicilio, el código de ocupación (clasificación), sueldo, departamento, estatus (es decir, regular, medio tiempo, temporal), el Número del Seguro Social, la cantidad del pago de cuotas y el estatus sobre el permiso de ausencias (si es aplicable).
- b. Con respecto al personal que se despide, la información previa Subsección (a) más el día de despido.

21.3 Confidencialidad

El Sindicato acuerda que los expedientes que contienen la información previa se mantendrán seguros y no serán divulgados a terceros. La información previa solo será usada para propósitos de la administración del convenio colectivo.

ARTÍCULO 22 – COMITÉ CONJUNTO OBRERO-PATRONAL

22.1 Propósito

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

22.2 Compensación

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

22.3 Frecuencia de Reuniones

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

22.4 Resolución de Disputa

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

22.5 Espacio de Reunión

El Empleador y el Sindicato acordarán mutuamente sobre la localidad de las reuniones y compartirán cualquier gasto asociado.

ARTÍCULO 23 – PERMISOS DE AUSENCIA

23.1 Ausencias Personales Sin Paga

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

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

Si el permiso de ausencia personal es aprobado, tiempo acumulado de vacaciones debe utilizarse primero como parte o para todo el permiso de ausencia de treinta (30) días. El

tiempo de vacaciones no podrá extender el permiso de ausencia más allá del período de treinta (30) días.

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

23.2 Permisos de Ausencia FMLA/CFRA Calificados

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

23.3 Permiso de Ausencia de Discapacidad por Embarazo

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

23.4 Permiso de Ausencia por Discapacidad Relacionada con el Trabajo

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

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

23.5 Permiso de Ausencia Militar

Se concederá permiso de ausencia militar a los empleados elegibles que están ausentes del trabajo a fin de cumplir el deber, sobre una base voluntaria o involuntaria, en los

servicios uniformados de los Estados Unidos. Elegibilidad para el permiso de ausencia militar y todos los demás derechos y obligaciones en relación con este permiso de ausencia, será de conformidad con la Ley de Derechos de Empleo y Reemplazo de los Servicios Uniformados de 1994 (USERRA).

23.6 Permiso de Ausencia de Luto

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

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

23.7 Permiso de Ausencia Sindical

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

23.8 Realizando Trabajo Mientras en Ausencia

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

23.9 Aviso a Los Reemplazos

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

23.10 Beneficios

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

ARTÍCULO 24 – DÍAS FERIADOS, VACACIONES Y PERMISOS DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD

24.1 Días Feriados

- a. Para el propósito de este Artículo los días feriados pagados incluyen:

Día de Año Nuevo
Día de Los Caídos
Día de la Independencia
Día del Trabajo
Día de Acción de Gracias
Navidad

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

libre programado para estos días feriados. Horarios de vacaciones no pueden utilizarse para eludir la alternación de días feriados.

24.2 Vacaciones

Los empleados regulares de tiempo completo acumularán paga de vacaciones como sigue:

Servicio Completo	Días Acumulados Por Mes	No. Máximo. de Días Acumulados Por Año	No. Máximo de Días Disponibles
1-3 años	.84	10	15
4-7 años	.84	10	15
8-19 años	1.25	15	20
20+ años	1.25	15	25

Los empleados pueden solicitar vacaciones entre el 1 de noviembre y el 15 de noviembre cada año, al Empleador para solicitar vacaciones del 1 de enero al 30 de junio del siguiente año. Los empleados pueden solicitar vacaciones entre el 1 de mayo y el 15 de mayo de cada año al Empleador para solicitudes de vacaciones del 1 de julio al 31 de diciembre del mismo año. Las solicitudes presentadas durante estos períodos serán otorgadas según la señoría y las necesidades del negocio. El Empleador responderá a todas las solicitudes de vacaciones presentadas durante estos períodos no más tardar el último del mes por el período y le informará al empleado si su petición fue aprobada.

Cualquier petición para vacaciones hecha fuera del período del 1 de noviembre al 15 de noviembre y del 1 de mayo al 15 de mayo será otorgada según las primeras peticiones presentadas, sujeto a los requerimientos del negocio. El Empleador aprobará o negará estas solicitudes para vacaciones dentro de diez (10) días después de recibirlas. Ya que las vacaciones sean aprobadas, el empleado al cual se le aprobaron las vacaciones no podrá ser desplazado por un empleado con más señoría.

Las peticiones para vacaciones no serán negadas injustamente.

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

24.3 Permiso de Ausencia Por Enfermedad

- a. El Empleador proveerá a todos los empleados que trabajan treinta (30) días o más dentro de un año con una (1) hora de permiso de ausencia por enfermedad por cada treinta (30) horas trabajadas, hasta un máximo de cuarenta y ocho (48) horas por año. La acumulación de tiempo de enfermedad comienza en la fecha de contratación del empleado; un empleado no es elegible para usar tiempo de enfermedad hasta los noventa (90) días de empleo.

- b. 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 siguientes miembros de familia: 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 cónyuge; 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.
- c. 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.
- d. El tiempo de ausencia por enfermedad no se acumulara de año a año. Un empleado con tal tiempo acumulado que no haya usado al fin del año será pagado el balance en cuanto pueda la administración en enero del año siguiente.
- e. Si la necesidad para permiso de ausencia por enfermedad es previsible, el empleado tendrá que proveer un aviso razonable por adelanto. 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.
- f. 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.
- g. 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.

- h. 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.

ARTÍCULO 25 – DEBER DE JURADO

- 25.1 Durante el período de este acuerdo, los empleados de tiempo completo regular y de medio tiempo, tal como se define en el Artículo 9, Estatus de Empleados, que han completado su período de prueba y se encuentran en estatus activo de trabajo, podrán ser elegibles para paga de deber de jurado sujeto a las siguientes estipulaciones.
- 25.2 Un empleado citado para deber de jurado deberá avisar al Empleador tras recibir la cita.
- 25.3 Un empleado colocado en espera por el Comisionado del Jurado tiene la obligación de reportarse a trabajar como se había previsto. El Empleador podrá ignorar este requisito cuando el carácter del trabajo y la disponibilidad de personal no permiten al empleado marcharse con poca antelación.
- 25.4 Un empleado obligado a reportarse y cumplir como jurado, como es prescrito por la ley, y que sirva durante las horas en que el empleado, por lo contrario, estaría trabajando para el Empleador (excluyendo las horas extras) será pagado una cantidad igual a la diferencia entre la cantidad total recibida ese día de paga de jurado y la cantidad que el empleado hubiera recibido de paga por el Empleador. El pago deberá ser basado en las horas regularmente programadas del empleado a razón del salario por hora de tiempo corrido que ha recibido el empleado durante los doce (12) meses anteriores al deber de jurado.
- 25.5 La obligación del Empleador para pagar como descrito anteriormente en Sección 25.1 será limitada a veinte (20) días de trabajo por año.
- 25.6 Un empleado tiene la obligación de regresar al trabajo tras ser dispensado de la obligación de deber de jurado cuando hay cuatro (4) horas o más restantes en su día de trabajo programado.

ARTÍCULO 26 – DERECHOS MIGRATORIOS

- 26.1 El Empleador acuerdo de trabajar con todos los inmigrantes legales para proporcionar la oportunidad de obtener extensiones, continuaciones u otro estatus requerido por el Servicio de Inmigración y Naturalización sin tener que tomar un permiso de ausencia. Si un permiso de ausencia es necesario, el Empleador acuerda de dar permiso para que el empleado se ausente por un período de sesenta (60) días de calendario y de regresar al empleado a trabajar sin perder señoría. Todo lo anterior será en cumplimiento con las leyes existentes. Los beneficios no se acumularán bajo este u otro permiso de ausencia excepto como requerido por ley.

26.2

- a. Ningún empleado cubierto por este acuerdo sufrirá cualquier pérdida de señoría, compensación o beneficios a causa de cualquier cambio en el nombre del empleado o su número de seguro social, siempre y cuando el número de seguro social sea válido y el empleado este autorizado para trabajar en los Estados Unidos.
- b. En el caso de que un empleado tenga un problema con su derecho de trabajar en los Estados Unidos después de completar su período de prueba, el Empleador notificará al Sindicato por escrito antes de tomar cualquier acción, y al recibir la solicitud del Empleador al Sindicato, el Empleador dentro de cuarenta y ocho (48) horas de la notificación del Empleador al Sindicato, el Empleador acuerda a reunirse con el Sindicato para discutir la naturaleza del problema para ver si se puede llegar a una resolución.
- c. Una carta de “no match” de la Administración del Seguro Social (SSA) no constituirá por sí misma una base para tomar cualquier acción de empleo adversa contra un empleado o de requerir a un empleado que verifique otra vez su autorización para trabajar. Al recibir tal carta, el Empleador proporcionará al empleado y al Sindicato con una copia de la carta (siempre y cuando la carta no tenga el seguro social u otra información confidencial sobre otros empleados, y si así es, tal información será redactada) e informar al empleado que deben contactar al SSA. Se espera que el empleado tenga por lo menos 60 días de calendario para corregir el problema. Si el problema no es corregido dentro de 60 días de calendario, el Empleador notificará al Sindicato y al empleado dejándoles saber que el problema sigue sin resolver. Si el problema no se ha resuelto dentro de 30 días de calendario de la notificación, el Empleador se reunirá con el Sindicato y el empleado sobre los próximos pasos.
- d. En el caso de que un empleado no está autorizado para trabajar en los Estados Unidos después de su período de prueba y su empleo es finalizado por esta razón, y el empleado posteriormente corrige el problema dentro de 30 días de calendario, el empleado será recontratado a la posición siguiente que sea disponible con su señoría restituida, a una tasa que incluya cualquier aumento que hubiera recibido en el intermedio. Si tal empleado corrige el problema dentro de un año, el empleado recibirá preferencia para la recontratación. Las partes acuerdan que esta provisión no aplica a las circunstancias donde el empleado ha falsificado los documentos de la Compañía.

26.3 En el caso de que el Empleador sea servido con una orden de ICE de búsqueda o detención válidamente ejecutada, el Empleador deberá, en la medida legalmente posible, arreglar para el cuestionamiento de los empleados que tome lugar en un establecimiento lo más privado posible in en lugar de trabajo.

26.4 Si un agente de ICE demanda la entrada a las instalaciones del Empleador o la oportunidad de interrogar, buscar o capturar a la persona o propiedad de cualquier empleado, entonces el Empleador cumplirá con las demandas de ICE e inmediatamente notificara al Delegado Sindical.

- 26.5 En ningún caso será cualquier porción de este Artículo interpretado o aplicado como requerir al Empleador que tome alguna acción en violación del IRCA o cualquier otra ley aplicable.

ARTÍCULO 27 – PROGRAMA DE SERVICIO DE TRANSICIÓN TEMPORAL

- 27.1 Para facilitar el regreso a trabajar de cualquier empleado que haya sufrido una lesión o enfermedad en el trabajo, la Compañía podrá llevar a cabo un programa de Servicio de Transición para proporcionar una asignación temporal y modificada de trabajo hasta que el empleado logre Mejoramiento Máximo de Salud, pero en ningún caso más de noventa (90) días de calendario.
- 27.2 Antes de ofrecer una asignación de Servicio de Transición Temporal a un empleado, la Compañía notificará al Sindicato con tres días de antelación de la posición propuesta y las modificaciones. Si el Sindicato se opone en buena fe a la asignación, la Compañía retrasará la aplicación de la asignación propuesta hasta cinco días adicionales, durante este tiempo las partes se reunirán (en persona o por teléfono) para revisar e intentar de resolver las objeciones del Sindicato. Sin las partes no pueden ponerse de acuerdo, la Compañía podrá seguir con la aplicación de la asignación y el Sindicato podrá continuar el tema por medio del procedimiento de quejas y arbitraje.
- 27.3 Ningún empleado será disciplinado por rechazar una asignación de Servicio de Transición Temporal. Sin embargo, el rechazo podrá impactar el derecho del empleado a los beneficios de compensación a los trabajadores, dependiendo de la ley estatal aplicable de compensación a los trabajadores.
- 27.4 Nada aquí será considerado como requerir a la Compañía que ofrezca una asignación de Servicio de Transición Temporal a cualquier empleado. Ninguna asignación de Servicio de Transición Temporal podrá ser extendida más allá de noventa (90) días. Ninguna asignación de Servicio de Transición Temporal podrá ser permanente sin el consentimiento expresado por escrito de las partes.
- 27.5 Nada aquí será construido para agregar o disminuir las obligaciones de las partes bajo la Ley de los Estadounidenses con Discapacidades y/o las leyes estatales o locales relacionadas con las acomodaciones de Discapacidades.

ARTÍCULO 28 – UNIFORMES

- 28.1 El Empleador proporcionará al empleado con cinco (5) uniformes para un miembro de la unidad de negociaciones de tiempo completo. El Empleador proporcionará con tres (3) uniformes al empleado para todos los miembros de la unidad de negociaciones de menos de tiempo completo. Los uniformes serán reemplazados uno por uno conforme se necesite.

- 28.2 Se requerirá que los empleados laven y mantengan los uniformes.
- 28.3 Si un empleado destruye, daña o pierde su uniforme, el empleado será responsable por el costo de reemplazamiento.
- 28.4 Los empleados deberán usar el uniforme como lo dirija el Empleador.
- 28.5 El Empleador proporcionará a los empleados de tiempo completo con cinco (5) pares de uniformes y a los empleados de medio tiempo con tres (3) pares de uniformes el 1 de diciembre de cada año.
- 28.6 Los empleados serán permitidos usar un botón del sindicato de una pulgada mientras realizan su trabajo, siempre y cuando el botón no sea peyorativo hacia el Empleador o al Cliente del Empleador.
- 28.7 El uniforme consiste de una parte superior y una parte inferior.
- 28.8 Comenzando el 1 de septiembre del segundo año de este Acuerdo y anualmente de ahí en adelante, el Empleador reembolsará a cada empleado con hasta \$50 por año por un (1) par de zapatos seguros, siempre y cuando sean negros, antideslizantes, cerrados y seguros. Para recibir el reembolso, el empleado tendrá que presentar el recibo de la compra de los zapatos al Empleador y el Empleador debe verificar que los zapatos son negros, antideslizantes, cerrados y seguros.

ARTÍCULO 29 – TABLÓN DE ANUNCIOS

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

ARTÍCULO 30 – POLÍTICA SOBRE EL ABUSO DEL ALCOHOL Y LAS DROGAS

- 30.1 El Empleador y el Sindicato reconocen que tienen que esforzarse para proveer operaciones seguras y eficientes para la protección y el beneficio del público y los huéspedes y empleados del Empleador. Como parte de sus esfuerzos para lograr esta meta, el Empleador debe requerir que su trabajo sea realizado por empleados que no están bajo la influencia de drogas ilegales o del alcohol en el trabajo. Para el propósito de este Acuerdo, el término "drogas" incluirá drogas y alcohol, como sea apropiado.
- 30.2 Las partes adoptan e incorporan por referencia las Guías de Práctica de Examen para Las Drogas/Alcohol adjuntas a este Acuerdo como Apéndice B.

ARTÍCULO 31 – NO A LA HUELGA / NO AL CIERRE PATRONAL

31.1 No a la 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.

31.2 Cierres Patronales

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

31.3 Los Mejores Esfuerzos del Sindicato

El Sindicato acuerda que, en el caso de que haya alguna violación a la Sección 31.1 del presente Artículo, el Sindicato pondrá sus mejores esfuerzos para poner fin a tal violación y para que el trabajo se resuma totalmente.

31.4 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 31.1 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 32 – EL RESPETO Y LA DIGNIDAD

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

ARTÍCULO 33 – LA CONSERVACIÓN DE NORMAS

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

ARTÍCULO 34 – LOS EXÁMENES FÍSICOS

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

ARTÍCULO 35 – CAPACITACIÓN

El Empleador proveerá a todos los nuevos empleados con capacitación en el trabajo por hasta una (1) semana.

Ya que el empleado recién contratado complete la (1) semana del período de capacitación, el empleado recibirá capacitación adicional de hasta una (1) semana de trabajo.

Los empleados que capacitan a otros empleados recibirán paga de capacitación; en la cantidad de un dólar y cincuenta centavos (1.50) por hora por las horas haciendo tal capacitación, siempre y cuando la administración le haya dirigido. Si el Empleador requiere a un empleado de por hora que capacite a otro empleado, le asignarán a un empleado con mayor experiencia y calificado para tal capacitación.

Los empleados que son otorgados posiciones en el área que requiere de diferentes requerimientos de limpieza, serán requeridos pasar por una capacitación como se describe en el segundo párrafo del presente Artículo.

ARTÍCULO 36 – LA DIVISIBILIDAD Y CLÁUSULA DE AHORROS

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

ARTÍCULO 37 – LOS SUCESOES

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

ARTÍCULO 38 – EL PERÍODO DEL ACUERDO

Este Acuerdo estará en pleno vigor y en efecto comenzando con su ratificación el 14 de noviembre de 2017 y hasta e incluyendo el 13 de noviembre de 2020, y automáticamente continuará en pleno vigor y en efecto por periodos anuales de ahí en adelante a menos que se comunique por escrito por alguna de las partes, indicando su deseo de modificar, enmendar o rescindir este Acuerdo por lo menos sesenta (60) días antes del 13 de noviembre de 2020 o cualquier fecha de aniversario anual a partir de entonces.

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

EN FE DE LO CUAL, las partes firmantes en conformidad con la autoridad apropiada dan principio de firma a este Acuerdo para ser firmado por sus representantes autorizados desde este ____ día de _____ de 2019.

**Servicios del Oeste SDH
Una Filial de Sodexo, Inc
Centro Médico Los Alamitos**

**Sindicato Nacional de los
Trabajadores de la Salud**

Howard Pripas
Director de Relaciones Laborales

Sal Rosselli
Presidente

Fecha

Fecha

Eileen Kennedy, Gerente del Distrito

Antonio Orea
Representante del NUHW

Fecha

Fecha

Luis Vega
Organizador del NUHW

Fecha

El Comité de Negociaciones

Lucia Ventura
Asistente de EVS

Rosa Almazan
Asistente de EVS

Daniel Aguayo
Asistente de EVS

Edith Gutiérrez
Asistente de EVS

Elizabeth Mora
Asistente de EVS

APÉNDICE A – SUELDOS

1. Las tazas salariales iniciales:

	Ratificación* Salario Inicial	01/01/2019 Salario Inicial	01/01/2020 Salario Inicial/menos de 1 año de servicio	1 año de servicio	2 años de servicio	3 años de servicio	4 años de servicio	5 años de servicio	6 años de servicio	7 años de servicio	8 años de servicio	9 años de servicio	10 años o más de servicio
Asistente de EVS		\$14.84	\$15.00	\$15.30	\$15.61	\$15.92	\$16.24	\$16.56	\$16.89	\$17.23	\$17.57	\$17.93	\$18.28
Técnico de Piso	\$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
Trabajador Principal de EVS	\$16.00	\$16.00	\$16.00	\$16.32	\$16.65	\$16.98	\$17.32	\$17.67	\$18.02	\$18.38	\$18.75	\$19.12	\$19.50

**La ratificación es definida como el comienzo del primer periodo de paga completo después de la ratificación.*

2. La ratificación*

Para cualquier empleado con un sueldo menos de aquel en la matriz de salarios que se ratificó, su tasa salarial aumentará al salario inicial su clasificación respectiva. Si el sueldo del empleado actualmente es igual o está por encima del salario inicial, entonces el empleado recibirá un aumento máximo de 9%, al menos que el aumento lo ponga por encima de su paso salarial correcto en la Matriz Salarial.

3. 1/1/2019

Para cualquier empleado con un salario menos del salario inicial del 1 de enero de 2019, su salario aumentará al salario inicial del 1 de enero de 2019. Si el salario de un empleado actualmente es igual o está por encima del salario inicial del 1 de enero de 2019, entonces el empleado recibirá un aumento salarial máximo de 9% al menos que el aumento lo pusiera por encima de su paso salarial correcto en la Matriz Salarial. 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 2 en la Matriz Salarial. Si el salario de un empleado actualmente es igual o está por encima del salario inicial del 1 de enero de 2020, entonces el empleado recibirá un aumento máximo de nueve 9%, al menos que el aumento ponga al empleado sobre su paso salarial correcto en la Matriz salarial. 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 salario del empleado deberá ser más de su salario respectivo en la Matriz salarial 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 EVS actual con cualquier número de años de servicio que actualmente hace menos de \$13.00 por hora, su salario aumentaría a \$13.00 por hora en cuanto se ratificara*. El 1 de enero de 2019, su salario aumentaría a \$14.84 por hora. En el 1 de enero de 2020, su salario aumentaría a \$15.61 por hora.
- b. Para un trabajador de EVS con 5 años de servicio que actualmente recibe \$13.10 por hora de paga, su salario aumentaría a \$14.28 por hora en cuanto se ratificara*. En el 1

de enero de 2019 su salario aumentaría a \$14.84 por hora. En el 1 de enero de 2020, su salario aumentaría a \$15.61 por hora.

c. Para un trabajador de EVS contratado el 1 de enero de 2019, su salario será de \$14.84 por hora. En el 1 de enero de 2020, su salario aumentará a \$15.30 por hora.

6. Los siguientes empleados serán pagados los sueldos siguientes en cuanto se ratifique* en vez de los aumentos ratificados como se declara arriba:

Rosa Almazan	\$15.30
Dennesford Euwers	\$16.32
María Gurrola	\$15.61
Violeta Peña	\$15.30
José García	\$15.61
Lucia Ventura	\$16.24
Laura Orbeta	\$16.24
Severino Orbeta	\$16.24
Yolanda Bramasco	\$16.24
Rubén Valencia	\$16.24
Mercedes Cornejo Alas	\$15.30

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, recibirán 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. La asignación a una posición principal en base temporal resultara en el aumento de paga correspondiente del empleado en la matriz salarial del trabajador principal de EVS por todas las horas cabales que el empleado trabaje en esa asignación. Esta Sección no aplica a cualquier individuo que trabaja como trabajador principal en base continua.

9. Todas las horas de trabajo en la Sala de Operaciones (Departamento de Parto) serán pagadas con un diferencial de cincuenta centavos (\$0.50) por hora.

10. Todas las horas de trabajo en la tercer jornada (también conocido como la jornada de noche) serán pagadas con un diferencial de veinticinco (\$0.25) por hora.

APÉNDICE B – EXAMENES DE DROGAS Y ALCOHOL

Sodexo, Inc.

Guías de Aplicación para los Exámenes de Drogas/Alcohol

EXAMENES DE ABUSO DE SUSTANCIAS DESPUÉS DE UN ACCIDENTE

A. Las Circunstancias Cuando Los Exámenes Serán Requeridos

Como es permitido por ley, Sodexo realizará exámenes de drogas y/o alcohol después de algún accidente en el trabajo, como se define en la Sección C, abajo, de acuerdo con los procedimientos establecidos en este Apéndice.

Estos procedimientos están diseñados no solo para detectar el uso de las drogas o del alcohol, sino también para asegurar la justicia para cada Empleado. Se hará cada esfuerzo para mantener la dignidad del Empleado involucrado.

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

B. Sustancias Prohibidas

1. Drogas Prohibidas. Al menos que se limite por leyes estatales aplicables, los exámenes se realizarán para detectar la presencia de las sustancias siguientes o sus metabolitos:

- ***ALCOHOL**
- ***ANFETAMINAS (Incluyendo MDMA)**
- ***COCAINA**
- ***MARIJUANA**
- ***METABOLITOS OPIÁCEOS**
- ***FENCICLIDINA (PCP)**
- ***Monoacetilmorfina-6 (6-MAM; un metabolito específico a la heroína)**
- ***Sustancias adicionales podrán ser sumadas así haya evidencia de uso.**

Los niveles de detección requeridos para resultados positivos serán, donde aplicable, bajo normas científicas aceptadas de acuerdo con las recomendaciones establecidas por La Administración de Servicios del Abuso de Sustancias y la Salud Mental (SAMHSA; formalmente “NIDA”) como adoptadas por el Departamento de Transportación (DOT) federal.

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

C. Exámenes Después de un Accidente

Un Accidente de Empleado es definido como un evento no-planeado que resulta en una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo que requiere tratamiento médico y gastos por fuera.

Para cualquier Empleado quien se involucre en un Accidente de Empleado, Sodexo realizará un examen de drogas y alcohol.

Todos los Accidentes de Empleados serán reportados al gerente de unidad de Sodexo u otra persona designada o gerente dentro de una hora del evento – al menos que hayan circunstancias que hagan poco práctico o imposible el reportar dentro de 1 hora – pero no más tarde de tres horas del evento.

Los exámenes de drogas y alcohol después de un accidente deberán realizarse lo más practico posible pero no más tarde de 32 horas después del suceso que cumpla con los criterios anteriores. Los empleados deben reportarse para el examen dentro de treinta dos (32) horas. Si algún empleado no lo hace, será considerado como negarse a ser examinado, sin explicación razonable.

D. La Colección de Muestras/Análisis de Laboratorio

- 1. La Colección de Espécimen.** Toda colección de espécimen para las drogas y el alcohol serán realizadas de acuerdo con los métodos generales científicos aceptados. Sodexo usará los procedimientos de custodia.
- 2. El Análisis de Espécimen.** Los métodos de examen permitidos por la ley estatal serán utilizados. Para propósitos de confirmación de cualquier examen “no-negativo,” Sodexo retendrá solo a un laboratorio certificado por la Administración de Servicios del Abuso de Sustancias y la Salud Mental (SAMHSA). El laboratorio será requerido mantener conformidad estricta con los procedimientos de custodia aprobados por el gobierno federal, el control de calidad, las metodologías de mantención y el análisis científico.
- 3. El Análisis de Muestra Separada.** El Empleado podrá solicitar que se realice un examen de confirmación del espécimen. Esa solicitud deberá ser por escrita dentro de tres días de negocio después de ser notificado de los resultados positivos. El análisis de la muestra separada se obtendrá de un laboratorio separado, sin relación pero certificado que sea elegido por el Empleado y será el gasto del Empleado.

Si el análisis de la muestra separada no confirma la presencia de la sustancia prohibida que se hayo en la muestra original entonces ambos exámenes serán considerados como negativos y no se realizará ninguna acción disciplinaria.

E. Los Procedimientos para el Examen de Alcohol

Todos los exámenes de alcohol serán realizados en conformidad estricta con las reglas adoptadas por las guías federales y estatales y en conformidad con las practicas mejores aplicables en la comunidad científica.

F. La Revisión y los Derechos de Notificación

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

Si existen razones legítimas que son apoyadas medicamente para explicar el resultado positivo, el MRO reportará el resultado del examen a Sodexo como un negativo. Si no hay razones legítimas que son apoyadas medicamente para un resultado de examen positivo, el MRO reportará el resultado del examen como un positivo. Entonces Sodexo notificará al Empleado del resultado positivo, de las sustancias detectadas y del derecho del Empleado para un análisis de muestra separada.

No habrá revisión de un examen positivo de alcohol o de un examen positivo de análisis de muestra separada. No se aceptará ninguna explicación médica por alcohol encontrado en el sistema del Empleado. Si, durante el curso de entrevista con un Empleado quien haya tenido un resultado de examen positivo, el MRO aprende de una condición médica, o de medicamento para una condición médica, que pueda, en el juicio médico razonable del MRO, suponer un riesgo para la seguridad, el MRO podrá reportar esa información a Sodexo.

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

1. El resultado del examen;
2. El derecho del Empleado para tener una muestra separada analizada;
3. El derecho del Empleado para elegir el laboratorio que analice la muestra separada;
4. El derecho del Empleado para tomar hasta tres días después de la fecha de la notificación por escrito para decidir si analizar una muestra separada;
5. La responsabilidad del Empleado para pagar el análisis de muestra separada.

G. Consecuencias

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

Cualquier empleado que sea sospecho de dilatar el proceso de examen sin necesidad, intentar de adulterar o sustituir una muestra o de negarse a cooperar completamente en el proceso de examen será considerado como negándose a ser sometido al examen.

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

H. Confidencialidad

Al menos que se limite por ley, la información y los expedientes relacionados con los exámenes, los resultados de los exámenes, dependencias a las drogas o el alcohol, restricciones médicas y explicaciones médicas legítimas proporcionadas a las instalaciones médicas, al MRO, o al gerente designado de Recursos Humanos de Sodexo como parte del programa de examen de drogas y alcohol de Sodexo, serán confidencial y mantenidas en expedientes médicos aparte de los expedientes de personal del Empleado. Tal información será la propiedad de Sodexo y podrá ser revelada a Recursos Humanos, el MRO y a los gerentes y supervisores de Sodexo sobre la base de la necesidad de conocer. Tal información también podrá ser revelada cuando sea relevante a una queja, un cargo, reclamo, demanda u otro procedimiento legal iniciado por o por parte de un empleado o futuro empleado.

I. Asistencia al Empleado

Los empleados con problemas personales de abuso de drogas o alcohol deberán solicitar asistencia confidencial de agencias de apoyo local o, si es aplicable, del programa de seguro médico de Sodexo o del programa Lifeworks de Sodexo (888) 267-8126. Los empleados que se someten voluntariamente a consejería o tratamiento y que continúan trabajando, deberán cumplir con todas las normas establecidas de conducto y rendimiento de trabajo incluyendo estas Guías. Mientras que la simple solicitud voluntaria para la asistencia con un problema de abuso de drogas o alcohol no resultara en cualquier consejería constructiva, tales solicitudes no evitara acciones disciplinarias por la violación de la Política del Uso de Las Drogas y Alcohol de Sodexo y no evitara el despido por un resultado positivo.