

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

entre

Morrison Health Care
Una Division del Compass Group USA, Inc.
Operando en Hogan Regional Center
y para “sitios reconocidos” adicionales tal como lo determinen las partes

y

Trabajadores de Servicios Unidos (Service Workers United, SWU)
SECCIÓN LOCAL 2552 DEL SINDICATO UNITE HERE Y SECCIÓN LOCAL 2552
DEL SINDICATO SEIU

Del 19 de abril de 2006 al 18 de abril de 2011

grandes personas
gran servicio
grandes resultados



EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES UNA TRADUCCIÓN DEL INGLÉS AL ESPAÑOL. CON EL FIN DE QUE LOS EMPLEADOS CUBIERTOS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TENGAN ACCESO A SUS CLÁUSULAS. SIN EMBARGO, PARA EFECTOS DE SU INTERPRETACIÓN LEGAL Y EN CASO DE DESAVENENCIAS INTERPRETATIVAS, DEBERÁ RECURRIRSE DIRECTAMENTE AL ORIGINAL EN INGLÉS.

Este ACUERDO es efectuado y suscrito por y entre Trabajadores de Servicios Unidos (Service Workers United), Sección Local 2552 de UNITE HERE y Sección Local 2552 del SEIU, que opera en Hogan Regional Center, una división del Grupo Compass Inc., y cualquier y cualquier otra cuenta acordada dentro del "Reconocimiento de cuentas" tal como lo establece y define el Artículo 2 a continuación y tal como se muestra en las enmiendas a este Contrato (en adelante todo esto denominado como "el patrón" o "la Empresa") y Trabajadores de Servicios Unidos (Service Workers United), Sección Local 2552 de UNITE HERE y Sección Local 2552 del SEIU (en adelante denominado como "el sindicato").

ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO

Sección 1. Por medio del presente, el patrón reconoce al sindicato como el representante exclusivo de negociaciones colectivas respecto a los términos y condiciones negociables de empleo para todos los empleados permanentes en la dirección establecida tal como quedan enumerados en el Apéndice 1.

Sección 2. El patrón no podrá abreviar ni añadir ni cambiar ninguna sección de este Contrato, excepto por cualquiera de los cambios a los que se llegue de mutuo acuerdo, y el patrón no podrá suscribir ningún acuerdo por separado, ni convenios ni contratos con ningún individuo que sea parte del grupo de negociación colectiva, si este acuerdo o convenio o contrato condensara o añadiera o cambiara este Acuerdo.

Sección 3. Quedan excluidos de la negociación colectiva los gerentes, así como los empleados de confianza y los oficinistas, los profesionistas, los supervisores y los guardias, tal como son definidos por la Ley Nacional de Relaciones Laborales (Ley Federal del Trabajo).

ARTÍCULO 2: DISPOSICIÓN SOBRE ADQUISICIÓN POSTERIOR

Este acuerdo será aplicable, en las circunstancias especificadas más abajo, a las instalaciones en las que el patrón esté encargado de prestar los servicios y a las que las partes hayan acordado brindar estas disposiciones. Dichas cuentas serán identificadas como "Cuentas de Reconocimiento" (Recognition Account).

Sección 1. Ampliación de cobertura a nuevos grupos amparados por el contrato colectivo. Cuando una mayoría de empleados que reúnan los requisitos y que estén realizando el trabajo amparado por este acuerdo para el patrón en una Cuenta

Reconocida hayan firmado tarjetas autorizando al sindicato a representarlos como su agente de negociación colectiva, entonces el patrón deberá reconocer al sindicato y dichos empleados quedarán automáticamente amparados por este acuerdo.

Sección 2. Ampliación de cobertura por expansión de las operaciones actuales. Independientemente de lo dispuesto en el párrafo que antecede, las disposiciones de este acuerdo se aplicarán sin necesidad de prueba de representación del sindicato para los empleados involucrados en todas las adiciones subsiguientes y las expansiones de las operaciones actuales que sean conjuntas y que estén controladas y utilizadas como parte de las operaciones actuales.

Sección 3. Cobertura no extendida en ciertas situaciones. Este acuerdo no será de aplicación a una operación del patrón en cualquiera de las siguientes circunstancias: a) si la operación no es una Cuenta Reconocida, b) si los empleados están amparados por un acuerdo de negociación colectiva con otro sindicato; c) si los empleados de la Cuenta Reconocida han decidido no designar al sindicato como su agente de negociación colectiva.

Sección 4. El patrón renuncia a su derecho de presentar una petición ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board) para una elección en relación con cualquier demanda para el reconocimiento de lo dispuesto en este Acuerdo. El sindicato y el patrón no presentarán cargo alguno ante la NLRB en relación con cualquier acto u omisión ocurrido dentro del contexto de este Acuerdo; el arbitraje, según ha sido definido en el artículo de reclamos y arbitraje serán la única vía de solución.

ARTÍCULO 3 : METAS DE LA ASOCIACIÓN Y COMITÉS CONJUNTOS OBRERO-PATRONALES

Sección 1. – Metas de la Asociación: El patrón y el sindicato acuerdan que la seguridad de los puestos de trabajo de los empleados está mejor asegurada por el crecimiento del negocio y que el crecimiento del negocio depende de la mejora del

trabajo en grupo y de la productividad dirigida al cumplir con los retos competitivos del mercado. Las partes asimismo acuerdan que la forma más eficaz para alcanzar dichas metas es por medio de la cooperación entre los trabajadores y la gerencia, y una asociación entre el patrón, los empleados y el sindicato. Las partes también creen que el compromiso del empleado y su participación en la mejora de la calidad de sus puestos y el crecimiento del negocio es una meta tan importante para el patrón y el sindicato, como lo es aumentar la confianza y mejorar la comunicación entre la gerencia y los empleados.

En función de aquellas metas y objetivos, las partes han acordado crear Comités Conjuntos Obrero-Patronales Locales y Regionales (Site and Regional Joint Labor Management Committees o JLMC).

Sección 2. – JLMC locales: El patrón y el sindicato acuerdan que habrá un Comité Conjunto Obrero-Patronal Local compuesto de no más de 3 personas por cada parte. Los nombres de los miembros del comité deberán ser presentados por escrito por cada parte a la otra. Se sostendrán reuniones en los lugares y fechas a ser acordadas mutuamente con la finalidad de informar al otro sobre los problemas, inquietudes y sugerencias relacionadas con las operaciones, condiciones laborales y el acuerdo laboral, todo con el objetivo de promover un mejor entendimiento entre las partes. Las reuniones serán sostenidas, por lo menos, trimestralmente. Deberá establecerse una agenda por escrito para cada reunión. A los empleados asignados al JLMC Local se les pagará su tarifa regular por hora por el tiempo que usen como miembros del comité en el JLMC.

Dichas reuniones no deberán interpretarse como la apertura del acuerdo a negociación ni serán consideradas como un paso en el procedimiento de quejas. Los derechos de cualquiera de las partes bajo el procedimiento de quejas y arbitraje o cualquier otro Artículo del acuerdo se considerarán anulados mediante la utilización del JLMC Local, incluyendo el ejercicio de la gerencia del derecho del patrón a no entrar en conflicto con el acuerdo.

Las conclusiones del JLMC Local deberán presentarse al JLMC Regional para su revisión. El JLMC Local no está facultado a alterar, modificar o cambiar los términos y condiciones del acuerdo laboral de manera alguna.

Sección 3. – Comités Conjuntos Obrero-Patronales: El JLMC Regional estará compuesto por un funcionario titular del sindicato designado por el presidente del sindicato y por delegados de los empleados elegidos por el sindicato de diversos lugares amparados por el Acuerdo Laboral y por el presidente del patrón o por alguien designado por éste, por un representante de alto rango de relaciones laborales del patrón, y por diversos lugares amparados por el Acuerdo de negociación colectiva. El Comité total del JLM Regional deberá estar compuesto por no más de 10 personas.

El JLMC Regional deberá reunirse trimestralmente. El propósito del JLMC Regional será a dos niveles:

1. Examinar cualquier asunto específico que le sea presentado por el JLMC Local del sector; y
2. Incrementar el trabajo en equipo; mejorar las comunicaciones; generar confianza entre las partes y crear y promover las metas de asociación descritas en la Sección 1 de arriba.

Si es necesario, el JLMC Regional estará facultado para crear un Equipo Conjunto de Estudio (JST, en inglés), que se reunirá las veces que sea necesario para profundizar en los asuntos que sean de interés e importancia para las partes.

Sección 4. Cualquier acuerdo alcanzado por el JLMC Regional para alterar, cambiar o modificar el Acuerdo laboral será final y podrá ser implementado sólo después de que haya sido acordado por escrito por el presidente del sindicato y el vicepresidente de Relaciones Laborales del patrón.

Sección 5. Todos los participantes en los comités conjuntos de los empleados y la gerencia, locales o regionales podrán ser capacitados en mecanismos de solución de problemas antes de que colaboren en dichos comités.

Sección 6. Las partes podrán acordar conjuntamente que se faciliten reuniones de los comités conjuntos de los empleados y la gerencia.

ARTÍCULO 4: RESPETO Y DIGNIDAD

El patrón y el sindicato acuerdan que cada empleado y cada representante de los supervisores del patrón deberán ser tratados con respeto y dignidad. No se tolerará la agresión verbal ni las amenazas ni el acoso, incluyendo el acoso sexual, ni por parte de los empleados ni de los gerentes ni de los supervisores. La disciplina deberá ser aplicada de manera profesional.

ARTÍCULO 5: PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Sección 1. El término “queja” (o “reclamo”) según se usa en el presente significa cualquier presunción de violación, interpretación errónea o aplicación errónea de este acuerdo, y puede ser presentado por una persona, grupo de personas amparadas por este acuerdo o el sindicato a favor de una persona o grupo de personas amparadas por este acuerdo. Los reclamos amparados por este procedimiento de quejas y arbitraje incluyen, aunque no exclusivamente: reclamos amparados por la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act) y reclamos que aleguen un cambio unilateral de las condiciones de empleo.

Sección 2. Las partes acuerdan que los reclamos deben ser tramitados y resueltos tan rápidamente como sea posible. El número de días indicado en cada paso del procedimiento de reclamos deberá considerarse el máximo y se deben hacer todo lo posible para agilizar el proceso. El incumplimiento por parte de la gerencia de responder dentro de los límites de tiempo tendrá como efecto que el reclamo pase automáticamente al siguiente paso. Los límites de tiempo pueden ser prorrogados por mutuo acuerdo, en cada caso específico. Dicha ampliación deberá constar por escrito.

Sección 3. El siguiente constituye el método exclusivo para resolver los reclamos entre las partes de este acuerdo, salvo que se desista o modifique por escrito a alguno de los pasos por consentimiento mutuo del patrón y el sindicato. Las quejas

relacionadas con suspensiones o despidos se tramitarán de acuerdo con el Paso Dos.

Paso Uno:

Cualquier empleado que considere que él/ella ha sufrido algún agravio deberá, con la ayuda de un representante del sindicato, tratar el asunto con su supervisor inmediato. Para que sea un reclamo legítimo, el asunto debe tratarse dentro de los 7 días de trabajo siguientes a que ocurre o cuando el reclamante hubiera tenido conocimiento de la violación en un tiempo razonable. El supervisor inmediato deberá dar una respuesta verbal dentro de los 5 días de trabajo de que se le presente el reclamo.

Paso Dos:

Si el reclamo no es resuelto después del Paso 1, entonces dentro de los 5 días de trabajo de recibida la respuesta, el reclamo será presentado por escrito al Gerente General. El reclamo por escrito señalará específicamente la(s) disposición(es) de este acuerdo que presumiblemente haya(n) sido violada(s) y el remedio que se busca. Dentro de los 5 días de trabajo de haberse presentado el reclamo por escrito, se celebrará una reunión entre el Gerente General, el Jefe de Delegados Sindicales de Plantel ("stewards" en inglés) y el reclamante, en un esfuerzo para resolver el reclamo. El Gerente General deberá proporcionar una respuesta por escrito dentro de los 5 días de trabajo de la reunión.

Paso Tres:

En caso de que el reclamo no pudiera resolverse en el Paso Dos, el reclamo escrito puede ser apelado por el Representante de Quejas del Centro de Recursos del Trabajador del sindicato al Gerente de Distrito o a la persona designada por éste dentro de los 10 días naturales después de recibida la decisión por escrito del Gerente General. La apelación deberá hacerse por escrito. Las partes deberán reunirse dentro de los 10 días naturales en un esfuerzo por resolver el reclamo. El Vicepresidente deberá proporcionar una respuesta por escrito dentro de los 10 días naturales después de la reunión.

Si la queja no queda resuelta luego de que se hayan completado los procedimientos del Paso Tres, entonces las partes, de mutuo acuerdo, pueden mandar la queja a un mediador que no es legalmente obligatorio.

Una mediación de la queja solicitada deberá realizarse en un plazo de 30 días naturales a partir de la solicitud por escrito. La mediación de la queja deberá estar conformada de por lo menos 1 representante del patrón y por lo menos 1 representante del sindicato, más un mediador neutral que deberá presidir y mediar la disputa, en un intento por hacer que las partes alcancen un arreglo. En caso de que el patrón y el sindicato no pudieran ponerse de acuerdo en un mediador, cualquiera o ambas partes podrá recurrir al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (Federal Mediation and Conciliation Service o FMCS) para que presente una lista de 5 nombres. Empezando por el patrón, cada parte

se alternará tachando un nombre de la lista. La persona cuyo nombre no quede tachado será el mediador. Dicho procedimiento se aplicará en cada caso. La mediación de reclamos se regirá por las siguientes normas:

1. El reclamante tendrá derecho a estar presente en la mediación del reclamo.
2. Cada parte tendrá 1 vocero principal.
3. No deberán participar abogados externos en la mediación del reclamo.
4. Cualquier documento presentado al mediador deberá ser devuelto a las respectivas partes al final de la audiencia.
5. Los procesos deberán ser de naturaleza informal y no serán jurídicamente vinculantes para las partes.
6. Las normas sobre pruebas no serán aplicables y no se deberá llevar un registro formal de la mediación del reclamo.
7. El mediador tendrá la autoridad para reunirse en forma separada con cualquier persona o personas pero no tendrá autoridad para forzar la solución del reclamo.
8. Si no se alcanzara una solución, el mediador deberá entregar a las partes una recomendación por escrito dentro de las 24 horas de la mediación.
9. El mediador deberá señalar la base para su recomendación.
10. El procedimiento de mediación del reclamo no tendrá poder para alterar o modificar los términos de este acuerdo.
11. El costo del mediador, de existir alguno, deberá dividirse en partes iguales entre el patrón y el sindicato.

En caso de que un reclamo que haya sido materia de mediación vaya a continuación a arbitraje, ninguna persona que haya servido como mediador entre las partes podrá servir como árbitro. No se podrá hacer referencia en el arbitraje a nada de lo dicho o hecho por el mediador. Nada de lo dicho o hecho por cualquiera de las partes por primera vez en la audiencia de mediación podrá ser usado en su contra en el arbitraje.

Paso Cuatro:

Si el reclamo no pudiera ser ajustado satisfactoriamente en el Paso Tres, el asunto podrá ser sometido por el sindicato, (o por el patrón en caso de que se trate de un reclamo del patrón), a la decisión definitiva y determinación de un árbitro imparcial. Las partes podrán acordar un panel de árbitros que atiendan los reclamos en el Paso Cuatro. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo respecto a un árbitro, una solicitud de arbitraje será presentada por escrito al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS)) requiriendo un panel de 7 árbitros a más tardar 30 días calendario después de recibirse la respuesta por escrito del Paso 3 o de recibida la decisión por escrito del mediador conforme está dispuesto en el segundo párrafo del Paso 3.

Las partes elegirán un árbitro del panel del FMCS tachando los nombres en forma alternada (la parte reclamante tachará en primer lugar) hasta que un nombre permanezca, el mismo que será elegido como árbitro. El árbitro elegido por medio del pedido para el inicio del proceso de arbitraje antes señalado deberá sostener una audiencia prontamente y deberá emitir una decisión por escrito, a más tardar, 30 días naturales después de la fecha de cierre de las audiencias o, si se hubiera prescindido de las audiencias orales, entonces desde la fecha en la que los informes finales y las pruebas sobre asuntos hubieran sido presentados. La decisión del árbitro será final y jurídicamente vinculante para las partes. El árbitro estará obligado y regido por las disposiciones de este acuerdo y deberá limitarse a la interpretación de los términos enunciados en el acuerdo.

Los costos del árbitro serán asumidos por las partes en porciones iguales. Cualquier otro gasto en el que se haya incurrido, incluyendo, aunque no exclusivamente, la presentación de testigos, deberá ser pagado por la parte que incurra en el mismo.

Sección 4: Capacitación. Con la finalidad de implementar el procedimiento enunciado en este Artículo, las partes pueden postular a un programa de capacitación conjunta en mediación de reclamos a ser dirigido por el FMCS bajo el auspicio del Comité Conjunto Obrero-Patronal.

Sección 5: El patrón puede presentar un reclamo al sindicato bajo las disposiciones de este Artículo dentro de los 10 días naturales siguientes a la ocurrencia del hecho que dé origen al reclamo. Dicho reclamo deberá ser presentado directamente al sindicato por escrito en el Paso Tres. El sindicato deberá solicitar una respuesta por escrito al reclamo dentro de los 10 días del calendario natural a partir de la reunión o la teleconferencia del Paso Tres. Si dicho reclamo no es resuelto, podrá ser presentado a mediación por acuerdo mutuo o directamente a arbitraje.

Tabla de Resumen del Procedimiento de Quejas

Paso	Partes implicadas	Límites de tiempo
------	-------------------	-------------------

1	Sindicato: Reclamante, delegado de plantel Patrón: Supervisor inmediato	7 días laborales Se presenta verbalmente. Discusión entre las partes. 5 días laborales Respuesta verbal del supervisor inmediato.
2	Sindicato: Reclamante, jefe de delegados de plantel Patrón: Gerente general	5 días laborales Queja presentada por escrito. 5 días laborales Reunión entre las partes. 5 días laborales Respuesta por escrito del Gerente general.
3	Sindicato: Representante de Quejas del Centro de Recursos de los Trabajadores (WRC) Patrón: Gerente de Distrito.	En 10 días naturales: Apelación por escrito al Gerente de Distrito. En 10 días naturales: Reunión entre las partes. En 10 días naturales: Respuesta por escrito del Gerente de Distrito. En 30 días naturales: Decisión mutua de buscar mediación.
4	Arbitraje	En 30 días naturales: Se presenta solicitud para arbitraje.

ARTÍCULO 6 : DISCIPLINA Y DESPIDOS/CAUSA JUSTA

Sección 1. Ningún empleado que no esté en el periodo de prueba podrá ser despedido, suspendido o de otra manera sancionado sin causa justa. El patrón le informará puntualmente al sindicato de cualquier despido.

En caso de que el sindicato reclame que el despido es injusto, la queja deberá ser llevada inmediatamente al Paso Dos del Procedimiento de Quejas dentro de un plazo de 10 días laborales a partir de que ocurrió.

Sección 2. Un empleado tendrá permiso de tener a un delegado de plantel o representante sindical en cualquier reunión con el patrón, o con alguno de sus agentes, si la reunión tiene como propósito investigar una supuesta mala conducta del empleado, la cual pueda ser base o que pueda ocasionar despido, suspensión o sanción para el empleado. Si el empleado indica que quisiera que estuviera presente un delegado y no hay nadie disponible, la reunión disciplinaria deberá ser pospuesta

temporalmente, a menos que se trate de un caso cubierto por la Sección 4 más adelante descrita. En tales casos, deberá pedírsele que se sienta como testigo a otra persona cubierta por este Contrato que sea de la elección del empleado. Si no se trata de un caso relacionado con la Sección 4, entonces la medida disciplinaria deberá posponerse hasta el siguiente turno del empleado.

Sección 3. Las notificaciones con medidas disciplinarias o correctivas no podrán considerarse un paso de disciplina progresiva si fueron escritas más de 12 meses antes la fecha de una nueva acción disciplinaria o correctiva. Aquellos documentos que tengan más de 12 meses de antigüedad solamente podrán ser usados como prueba de que un empleado estaba al tanto de una regla o política, o para mostrar las medidas correctivas tomadas en el pasado, o como una prueba de un patrón de conducta. Copias de todos los actos formales disciplinarios por escrito deberán ser entregadas al jefe de delegados de plantel.

Sección 4. Como último paso de la disciplina progresiva o en caso de un incidente aislado o violación seria de normas, el empleado será suspendido durante la investigación y con la intención de despedirlo. El sindicato será notificado de dicha suspensión dentro de 3 días laborales. La disposición final sobre el asunto deberá darse dentro de 5 días de trabajo (sábados y domingos excluidos), debiendo remitirse una notificación de la disposición al sindicato. Las notificaciones se enviarán por correo certificado o por fax fechado.

Sección 5. Para las situaciones disciplinarias que sean apropiadas para la disciplina progresiva tales como problemas de asistencia o problemas menores de rendimiento en el puesto, los pasos progresivos serán:

1. Una primera advertencia por escrito. (En inglés, "warning")
2. Una segunda advertencia por escrito. (En inglés, "warning")
3. Una advertencia final y una suspensión disciplinaria.
4. Una suspensión en espera de que se haga la investigación y se tome la decisión respecto al despido.

Sección 6. Los asuntos de asistencia deberán considerarse en un canal disciplinario

separado de otros asuntos.

ARTÍCULO 7: SIN DISCRIMINACIÓN

No habrá discriminación de las partes contra un empleado por razón de raza, color, género, edad, religión, estado civil, discapacidad, orientación sexual o nacionalidad de origen u otras condiciones protegidas por las leyes federales, estatales y locales que sean aplicables en contra de la discriminación. Ningún empleado será discriminado debido a su afiliación en el sindicato o debido a cualquier actividad legal que haga dicho empleado a nombre del sindicato

ARTÍCULO 8 – PERIODO DE PRUEBA

Sección 1. Los primeros 60 días naturales de empleo serán considerados un periodo de prueba para todos los empleados nuevos para efectos de este acuerdo. El patrón tendrá derecho de ampliar el período de prueba otros 30 días adicionales bajo notificación por escrito entregada al sindicato.

Sección 2. Durante el periodo de prueba antes dicho, el patrón podrá despedir a dichos empleados por cualquier motivo. Cualquier empleado despedido durante dicho periodo de prueba no tendrá derecho a acción alguna por medio del procedimiento de quejas que establece este acuerdo. El patrón no tendrá responsabilidad alguna de recontractar al empleado a prueba recién contratado si éste es despedido durante el periodo de prueba.

ARTÍCULO 9: SEGURIDAD

Sección 1. El patrón se asegurará de que el ambiente de trabajo y todas las condiciones de trabajo se mantengan de manera a salvo de peligros y que todos los implementos de seguridad y el equipo requeridos por los varios códigos de salubridad y otros estatutos aplicables se brinden y se mantengan en un ambiente protegido.

El patrón y el sindicato establecerán un Comité Conjunto de Salud y Seguridad (en adelante, el “Comité”), el cual estará compuesto por tres (3) miembros seleccionados

por el sindicato entre los miembros de la unidad amparada por las negociaciones y por hasta tres (3) miembros de la gerencia, seleccionados por el patrón. El Comité deberá estar organizado para proporcionar asistencia con el objeto de identificar y eliminar los peligros potenciales contra la seguridad en todo el plantel. El patrón coordinará las reuniones del Comité. El Comité se reunirá periódicamente, pero no menos de cada tres meses, y en esas reuniones realizará un recorrido de inspección. El patrón tomará en consideración de buena fe todas las recomendaciones del Comité.

Sección 3. Equipo de protección. El patrón pondrá equipos de protección a disposición del personal adecuado sin costo alguno para el empleado. El empleado deberá usar todo el dicho equipo. El no utilizarlo puede ser objeto de sanción disciplinaria para el empleado, incluido el despido.

Sección 4 Protección contra agentes infecciosos de transmisión sanguínea

1. Equipos de protección: El Patrón deberá proveer el equipo de protección adecuado a los empleados con exposición ocupacional potencial, tales como contacto de piel con sangre o potencialmente con otros materiales infecciosos. Esto incluirá (pero no quedará limitado a) guantes, batas, chaquetas, protectores faciales o máscaras y protectores de ojos. El patrón deberá reparar o reemplazar el equipo de protección personal cuando sea necesario para mantener su efectividad, sin costo alguno para el empleado.
2. Vacunación: El Patrón deberá ofrecer la serie de vacunas contra la hepatitis B a todos los empleados que potencialmente tienen una exposición potencial a sangre dentro de los 10 días de trabajo de su tarea inicial, a menos que el empleado haya recibido previamente la serie completa de vacunación contra la hepatitis B, que un estudio de anticuerpos haya revelado que el empleado es inmune, o que la vacuna está contraindicada por razones médicas.

ARTÍCULO 10: ANTIGÜEDAD

Sección 1. Excepto por como se establece en una disposición aparte, la antigüedad quedará definida como el tiempo de servicio continuo dentro del grupo de empleados

cubiertos por la negociación colectiva de este acuerdo.

Sección 2. La antigüedad deberá regir para suspensiones, llamadas de vuelta al trabajo, vacaciones y horas extras, sujeto a los horarios de trabajo designados en el establecimiento del patrón.

Sección 3. En caso de que se contrate a dos o más empleados en un mismo día, su antigüedad se decidirá mediante una lotería.

Sección 4. Se interrumpirá la antigüedad por las siguientes razones:

1. Renuncia voluntaria.
2. Despido justificado.
3. Dejar de regresar al trabajo de acuerdo con los términos de una licencia aprobada para ausentarse.
4. Cese laboral por un periodo de 12 meses.
5. Dejar de regresar al trabajo dentro de 5 días de enviada la notificación por correo certificado a la última dirección que conste en los registros.
6. Ausencia por enfermedad o lesión equivalente al tiempo de servicio del empleado desde que la licencia comenzó o desde 1 año: lo que sea menor.
7. No llamar y no presentarse 2 días laborales consecutivos, a menos que el no llamar se deba a una emergencia ajena al control del empleado.

ARTÍCULO 11: LICENCIAS

Sección 1. Previa notificación por escrito al patrón, un empleado con no menos de 6 años de servicio podrá solicitar una licencia para ausentarse de hasta 60 días. El empleado deberá presentar una solicitud por escrito con por lo menos 30 días naturales de anticipación; sin embargo, el patrón tomará en consideración las excepciones por circunstancias imprevistas. La solicitud debe aclarar la razón del permiso y el tiempo solicitado. La licencia podrá ampliarse de acuerdo mutuo entre las partes que constará por escrito, adoptado antes de que termine la licencia original. Los empleados deberán dar aviso de dicha solicitud con un mínimo de 15 días de anticipación. Los empleados deben recibir la aprobación del patrón para tomar la licencia. Dichas licencias no podrán ser denegadas injustificadamente.

Sección 2. Para los empleados que tomen una licencia para ausentarse por razones médicas, (incluyendo licencia por maternidad), luego de mostrar una causa razonable, un empleado puede en cualquier momento solicitar someterse a examen médico por cuenta del patrón y luego de una notificación razonable. A opción del empleado el examen puede ser practicado por un médico de su elección. En tal caso, el empleado deberá asumir el costo del examen por el médico de su elección. Los resultados deberán estar disponibles para un médico de la elección del patrón, para su evaluación.

Sección 3. La continuación del seguro y la división del gasto de la prima de cobertura del seguro durante una licencia para ausentarse por razones médicas es controlada por los lineamientos de la Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Familiares (Family Medical Leave Act, FMLA).

Sección 4. En caso de que un empleado sea contratado por un corto tiempo o sea asignado a un empleo de corto plazo con el sindicato, ese empleado tendrá permiso de tomar una licencia, sujeta a las necesidades legítimas del negocio del patrón. Dicha licencia no podrá rebasar los 60 días. No se les podrá dar dicha licencia a más de 1 empleado al mismo tiempo. El patrón deberá seguir pagando las prestaciones laborales del empleado (los "beneficios") durante dicha licencia, siempre y cuando el sindicato y/o el empleado le reembolsen al patrón el total de dichas prestaciones. El empleado deberá seguir pagando su parte de cualquiera de esas prestaciones, empezando desde el primer día del mes que sigue al inicio de dicha licencia. Durante tal licencia, la Empresa mantendrá la antigüedad del empleado con licencia y la acumulación de las prestaciones laborales basadas en la antigüedad. El sindicato acuerda no buscar esa licencia para actividades sindicales en contra del patrón o de sus clientes.

Sección 5 A pedido del sindicato, se concederá permisos especiales para asistir a cursos de capacitación de grupo ofrecidos por el sindicato a los miembros del sindicato que se desempeñen como delegados sindicales o delegados suplentes o cualquier comité establecido en este contrato. El tamaño del grupo que asista a tal entrenamiento

no excederá el número de delegados estipulado en este contrato y el período de tiempo para tal permiso no excederá los 2 (dos) días. Tales permisos serán sin goce de sueldo y no afectarán de manera adversa a la antigüedad del empleado ni a los beneficios descritos en la sección 4. El sindicato dará aviso a la compañía de tal permiso con dos semanas de antelación

Sección 6. El empleado que ingrese a las fuerzas armadas de los Estados Unidos o que sea llamado a servicio activo o a entrenamiento militar recibirá un permiso sin goce de sueldo de conformidad con las leyes estatales y federales aplicables.

Sección 7. Un empleado que regrese de cualquier licencia tendrá derecho a ser reinstalado en su puesto, horario y unidad de trabajo, salvo que el puesto hubiera sido eliminado como consecuencia de ceses u otras necesidades legítimas de negocio. En tal caso, el empleado podrá usar su antigüedad según está dispuesto en el Artículo 12 – Reducción de Fuerzas y Desplazamiento.

ARTÍCULO 12: REDUCCIÓN DE FUERZAS Y DESPLAZAMIENTO

Sección 1. En caso de una reducción de fuerzas, la persona con menos antigüedad en la categoría del puesto afectada será la primera persona en ser cesada. El empleado desplazado podrá desplazar al empleado con menos antigüedad en el grupo de empleados amparados por el contrato, en una clasificación de igual o menor tarifa, siempre que tenga la antigüedad y esté calificado para desempeñar el trabajo en forma exitosa, con un mínimo de capacitación. El empleado desplazado sin antigüedad para desplazar será suspendido.

Sección 2. Los empleados serán llamados a volver a trabajar a su anterior puesto en orden inverso al que dicten las necesidades del negocio.

Sección 3. La notificación de llamado para volver a trabajar deberá enviarse por correo certificado a la última dirección conocida del empleado que esté en los archivos del patrón. Es responsabilidad del empleado mantener actualizada la información sobre su dirección en los registros del patrón.

ARTÍCULO 13: ANUNCIO DE VACANTES

Sección 1. Todas las vacantes para ascensos de puesto deberán publicarse por escrito por 5 días de trabajo en los tableros internos de anuncios en cada una de las instalaciones. Se deberá entregar una copia de la publicación al jefe de delegados de plantel (llamado "Chief Shop Steward"). Las personas deberán solicitar las vacantes anunciadas firmando sus nombres en el anuncio, o bien, mandándole una solicitud por escrito al gerente general. Las entrevistas se llevarán a cabo dentro de los 10 días de trabajo después de cumplido el periodo de publicación. Cuando la gerencia determine que más de un empleado activo actual está calificado para un puesto, la selección de los empleados para completar las vacantes se regirá según su antigüedad. El patrón deberá publicar el puesto original que esté disponible y una publicación adicional en secuencia, salvo que el postulante que haya logrado exitosamente el puesto que primeramente se anunció proviniera de un puesto de ingreso tal como lo dispone este Acuerdo. En tal caso, el patrón podrá contratar a un reemplazo de fuera.

Sección 2. La vacante se definirá como un puesto permanente que quede vacío debido a la separación de un empleado y que el patrón determine que deba ser reemplazado, o bien, por un puesto nuevo recién creado.

Sección 3. Se considerará un período de prueba para efectos de este acuerdo los primeros 45 días naturales de empleo en un nuevo título de empleo para cualquier empleado existente. El patrón tendrá derecho a extender el periodo de prueba por 30 días naturales adicionales con la notificación por escrito al sindicato.

1. Excepto por como queda establecido durante el periodo de prueba antes mencionado, el servicio de los empleados en el nuevo puesto podrá darse por terminado por el patrón por cualquier motivo. Si son descalificados por el patrón durante el periodo de prueba, o si piden ser regresados al puesto que tenían antes del periodo de prueba, no podrán postular nuevamente por un periodo de 6 meses.
2. Al ocurrir dicha descalificación, el empleado tendrá derecho a regresar al puesto que antes tenía o a un puesto sustancialmente similar y no habrá pérdida de antigüedad por causa del ascenso.

3. Los empleados que postulen exitosamente a nuevas oportunidades de ascenso podrán postular a una oportunidad de ascenso subsiguiente sin restricción de tiempo.

Sección 4. El patrón deberá conservar una lista de los empleados que deseen ocupar vacantes laterales en diferentes turnos. Dichas vacantes deberán ocuparse por orden de llegada y de una manera tal que cumpla con las necesidades operativas.

ARTÍCULO 14: TRANSFERENCIAS Y REASIGNACIONES

El empleado puede solicitar una transferencia o reasignación a un puesto equivalente o de más bajo rango. El patrón acuerda que hará los esfuerzos razonables para acomodar a dicho empleado. Cualquier impacto en las prestaciones del empleado que sea ocasionado por dicho movimiento deberá ser regido por este contrato colectivo de trabajo.

ARTÍCULO 15: DERECHOS DE LOS INMIGRANTES

Sección 1. Ningún empleado cubierto por este acuerdo experimentará una pérdida de antigüedad o de pago o de prestaciones laborales debido a haber presentado cambios legales documentados de su nombre y/o número de seguro social.

Sección 2. En caso de que un empleado tenga problemas con su derecho a trabajar en los Estados Unidos después de haber terminado su período de introducción o de prueba, el patrón notificará al sindicato por escrito antes de tomar cualquier medida. A la recepción de la solicitud del sindicato recibida por el patrón dentro de 48 horas de la notificación del empleado al sindicato, el patrón acuerda reunirse con el sindicato para tratar la naturaleza del problema para ver si se puede encontrar alguna solución.

Sección 3. En caso de que un empleado no tenga autorización para trabajar en los Estados Unidos después de haber pasado su período de prueba y que se contratación termine por tal motivo, el patrón acepta que le proporcionará a ese empleado una contratación preferencial si el empleado le proporciona una documentación de trabajo

apropiada dentro de un plazo de 2 años después de que terminó su contratación original.

ARTÍCULO 16: ASUNTOS DE PLURALIDAD RACIAL Y CULTURAL

Sección 1. Las partes reconocen que trabajadores que recién han inmigrado son contratados por el patrón y que son un elemento vital para el éxito de la instalación. Mientras que el inglés es reconocido como el idioma del centro de trabajo, el patrón reconoce el derecho de los empleados de usar el idioma de su propia elección entre ellos.

Sección 2. El patrón está comprometido con un programa para mejorar su capacidad para comunicarse con los empleados que no se comunican el inglés. Con tal fin, el patrón acuerda lo siguiente:

1. Dentro de un período razonable de tiempo, proporcionará los materiales de capacitación, los anuncios del programa y los avisos del tablero de anuncios, siempre que sea práctico, de modo que se comunique en los principales idiomas de sus empleados.
2. Donde se presenten dificultades de comunicación con un empleado en particular, de ser solicitado, el patrón proporcionará un intérprete elegido por el empleado para facilitar las comunicaciones, siempre que el individuo esté en las instalaciones al momento de la solicitud.

ARTÍCULO 17: GRUPO DE EMPLEADOS AMPARADOS POR EL CONTRATO DE TRABAJO

Los supervisores y otros empleados no cubiertos por el contrato colectivo no realizarán trabajo cubierto por la negociación colectiva, excepto cuando no haya empleados amparados por la negociación colectiva que realicen el trabajo que se necesita, o cuando así sea necesario debido a emergencias legítimas, o con el fin de brindar instrucción al personal.

ARTÍCULO 18: SIN REDUCCIONES

Ningún empleado deberá ver sus sueldos, prestaciones u otras condiciones laborales reducidas como resultado de la firma de este Acuerdo salvo que haya sido mutuamente

acordado por las partes.

ARTÍCULO 19: ESTADO SINDICAL Y AUTORIZACIÓN PARA LA DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES

Sección 1. El patrón acuerda deducir quincenalmente de los sueldos de los empleados amparados por este acuerdo las cuotas iniciales regulares y las cuotas de afiliación del sindicato, según dichos empleados individualmente autoricen su deducción por el patrón.

Sección 2. El patrón deberá remitir mensualmente al sindicato el monto de la deducciones hechas en ese mes en particular, incluidas las cuotas iniciales, derechos de reingreso, cuotas de afiliación, permisos y atrasadas, junto con una lista de los empleados con sus números de seguro social y el monto bruto a serle pagado por semana/mes, por cuenta de quien han sido hechas las deducciones. La lista debe incluir también a qué departamento pertenece el empleado, la localidad del empleado, su oficio o clasificación, su supervisor, título del puesto, dirección domiciliaria, situación, y fecha de contratación. La lista deberá indicar todas las acciones oficiales del personal que ocasionen un cambio de la situación laboral de los miembros del grupo de empleados amparados por el contrato, incluyendo nuevas contrataciones, terminaciones, ascensos, etc. La información deberá estar en un medio electrónico que pueda ser leído por computadora. El envío deberá hacerse a más tardar el 15° día del mes siguiente al mes en que las deducciones sean hechas.

Sección 3. Los empleados deberán hacerse miembros activos del sindicato y permanecer siéndolo tras concluir 30 días de empleo con el patrón o dentro de los 30 días a partir de que entra en vigencia este Acuerdo: lo que suceda después.

Sección 4. Con la finalidad de simplificar la administración de esta sección al patrón y al sindicato, el patrón deberá entregar al momento de contratar a los empleados nuevos una solicitud para la afiliación al sindicato y el formulario de autorización para la deducción de cuotas sindicales. El patrón deberá remitir mensualmente

al sindicato los formularios llenados. Todos los empleados nuevos tendrán derecho a recibir una orientación de 15 minutos proporcionada por el sindicato.

Sección 5. El sindicato deberá certificar al patrón, por escrito, la tarifa vigente de sus cuotas de afiliación y cuotas iniciales. Si el sindicato cambia la tarifa de sus cuotas de afiliación, deberá notificar al patrón por escrito con 30 días de anticipación a la fecha de vigencia de dicho cambio.

Sección 6. El sindicato deberá indemnizar y mantener al patrón indemne contra cualquier y todo reclamo, demanda, denuncia u otra forma de responsabilidad que pudieran derivarse de o generarse por causa de las acciones tomadas por el patrón basado en las deducciones de cuotas por las tarjetas de autorización presentadas por el sindicato al patrón.

Sección 7. El patrón deducirá de los sueldos netos de cada empleado que haya firmado voluntariamente el formulario de autorización de deducción de pagos para el comité de acción política (PAC) que es el Apéndice 2 de este Acuerdo, las contribuciones con la frecuencia de deducción que esté autorizada en dicho formulario, y remitirá dichas contribuciones al sindicato al mismo tiempo que el patrón remita al sindicato las cuotas sindicales que hayan sido autorizadas por separado en forma voluntaria por los empleados para ser deducidas de sus sueldos o salarios brutos y remitidas al sindicato de acuerdo con este Artículo. El patrón podrá remitir las contribuciones PAC y las cuotas sindicales al sindicato en un solo cheque o transferencia bancaria, o mediante cheques o transferencias bancarias separados. Con el envío de cada contribución PAC el patrón deberá proporcionar al sindicato un detalle escrito en el que establezca el nombre de cada empleado contribuyente, su dirección, oficio, tarifa de la deducción PAC por la planilla u otro periodo aplicable, y el monto de la contribución. Las partes reconocen que los costos del patrón para administrar esta deducción de pagos de nómina para el PAC han sido tomados en consideración por las partes en la negociación de este acuerdo y han sido incorporadas en el sueldo, salario y disposiciones sobre prestaciones hechas por este acuerdo.

ARTÍCULO 20: DELEGADOS DE PLANTEL Y VISITAS

Sección 1. El sindicato tendrá el derecho a designar un número razonable de delegados sindicales de plantel (“shop stewards”, en inglés), que representarán al sindicato con el fin de presentar y resolver las quejas. La cantidad de delegados de plantel queda designada en el Apéndice 1.

Sección 2. Un delegado de plantel (“steward”) puede solicitar que se le excuse de sus deberes regulares para que pueda investigar una queja en horas de trabajo del patrón. El delegado de plantel deberá contactar a su supervisor con anticipación para determinar la hora en que dicha investigación no interferirá con el trabajo del delegado ni con el trabajo de la persona con la que el delegado desea reunirse.

Sección 3. El sindicato, por medio de sus representantes, tendrá acceso y el derecho de visitar las zonas de trabajo en la unidad en la que los empleados amparados por este acuerdo están asignados durante las horas de trabajo. Sin embargo, el sindicato acuerda que no interferirá con ninguna las operaciones de trabajo y se comunicará con el Gerente General o la persona designada por él a su llegada. El sindicato acuerda hacer esfuerzos razonables para programar las visitas por adelantado.

Sección 4. El patrón permitirá al sindicato el uso razonable de los tableros de anuncios con el fin de publicar información. Se deberá proporcionar al Gerente General copias por adelantado de las publicaciones y no deberá contener textos sediciosos o difamatorios contra el patrón o los clientes del patrón.

Sección 5 Los empleados podrán usar los botones del sindicato mientras estén trabajando, siempre y cuando el uso de tales botones no complique o interfiera con el uniforme del empleado o genere un peligro contra la seguridad.

ARTÍCULO 21: SUCESORES Y CESIONARIOS

En caso de que el patrón venda, ceda o de otra manera transfiera las instalaciones, el patrón notificará al sindicato por escrito, y le notificará la existencia de este Acuerdo al comprador.

ARTÍCULO 22: DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1. Excepto cuando sea modificado por una disposición específica de este acuerdo, toda la autoridad, los derechos y los poderes que el patrón tenía antes de la firma de este acuerdo son mantenidos por el patrón y siguen siendo derechos de la gerencia exclusivos e ilimitados. Solamente las modificaciones contenidas en disposiciones específicas de este acuerdo constituyen límites a dicha autoridad, derechos y poderes.

Sección 2. Los ejemplos de la autoridad, los derechos y los poderes que son por el presente investidos en el patrón, únicamente con las modificaciones expresamente establecidas en una disposición específica de este acuerdo, incluyen, pero no están limitadas a lo siguiente: el derecho a programar, cambiar y asignar los trabajos y los horarios de los empleados; asignar y requerir trabajo durante horas extraordinarias; de determinar los requisitos de producción y los métodos por los que dicha producción debe cumplirse; contratar, ascender, transferir, reclasificar, suspender, disciplinar, rebajar de categoría, cesar o despedir empleados; de determinar el trabajo que debe ser hecho por los empleados del patrón; de determinar el tamaño de la fuerza de trabajo y las cantidades y tipos de supervisión necesarias; de cerrar temporal o permanentemente toda su operación o una porción de ésta; de mover temporal o permanentemente toda su operación o una porción de ésta a otra(s) localidad(es); de establecer o cambiar normas y estándares de seguridad; de establecer o cambiar estándares de trabajo; a establecer o cambiar estándares de la calidad y cantidad de trabajo; y de determinar la creación, continuidad, despido, cambio o consolidación de puestos o de operaciones parciales o totales (incluso la discontinuidad de su rendimiento por empleados de la compañía). Si el patrón no ejerciera los derechos que le son reservados o si ejerce los derechos en una forma particular, no se considerará como una renuncia al derecho de ejercer dichos derechos o del derecho a ejercer

dichos derechos en otras formas sin entrar en conflicto con los términos expresos de este acuerdo.

Sección 3. El patrón se reserva el derecho de subcontratar toda o cualquier parte de sus operaciones según lo exijan las obligaciones del negocio o si el Patrón en su discreción considera necesario, siempre que no desplace directamente o resulte en el cese de un empleado regular, excepto cuando se produzca como resultado de una causa que esté fuera del control del Patrón.

ARTÍCULO 23: SIN HUELGAS NI CIERRES PATRONALES

Sección 1. El sindicato y sus miembros empleados por el patrón, individualmente o colectivamente, durante la vigencia de este acuerdo, no animarán, causarán ni tomarán parte en huelga alguna, paro laboral, interrupción del trabajo, interferencia del trabajo, huelga de brazos caídos, sabotaje de la producción o procesos de la compañía, huelga de solidaridad, vallas de protesta o boicot contra el patrón. El patrón no se involucrará en un cierre patronal durante el plazo de este acuerdo.

Sección 2. Los empleados que se involucren en cualquier actividad en violación de este Artículo estarán sujetos a sanciones, incluso, hasta el despido.

Sección 3. El sindicato acuerda que si empleados amparados por este acuerdo se encontraran en incumplimiento de esta disposición deberán ordenar a los empleados a cesar y desistir, a regresar a trabajar inmediatamente y a tomar los pasos para asegurar el cumplimiento de dicha solicitud.

ARTÍCULO 24: SALARIOS

Sección 1. Los empleados recibirán los sueldos indicados en el Apéndice 1.

Sección 2. Cualquier empleado asignado por la gerencia para trabajar en una clasificación más alta por un mínimo de 1 (una) hora deberá recibir la tarifa de esa

clasificación o un diferencial de \$0.50, lo que sea más alto. Los empleados asignados temporalmente a puestos de sueldos más bajos, mantendrán su tarifa normal de sueldo.

Sección 3. Todos los empleados serán compensados a su tarifa fija de pago por cualquier capacitación que el patrón instituya como obligatoria. Además, los empleados deberán tener derecho a reembolso de viajes respecto a cualquiera de dichos entrenamientos.

Sección 4. Si se requiere que un empleado asista a una reunión convocada por el patrón, se le deberá pagar su tarifa regular de pago por dicha asistencia. La asistencia será obligatoria.

Sección 5. Se pagará a los empleados quincenalmente los días viernes antes de terminar su turno regular. A todos los empleados se les pagará mediante depósito directo.

Sección 6. Si se crea un nuevo puesto de trabajo, las partes se reunirán para determinar la tarifa de pago del nuevo puesto.

ARTÍCULO 25: SEGURO

Sección 1. – Admisibilidad. Todos los empleados regulares a tiempo completo, (aquéllos que tienen un horario regular de 30 horas por semana o más a partir del primero del mes siguiente) pasados los 90 días de empleo calificarán para participar en los programas de seguro de salud, dental, de vista y de vida descritos más abajo. El contenido del plan podrá variar, pero deberá ser el mismo ofrecido a todos los empleados del Compass Group de la región. El patrón no podrá hacer cambios significativos en el contenido sin antes negociar con el sindicato.

A: Seguro de vida:

La empresa deberá proveer un seguro de vida por \$5,000.00 sin costo para el empleado.

B: Cobertura de atención médica:

En la fecha de vigencia de este acuerdo, los planes disponibles y los proveedores son:

- Red Choice – United
- Principal Value Choice Plan
- Consumer Choice (elección del consumidor) – Aetna

Las deducciones por contribución de pagos se harán del pago quincenal del empleado.

Los empleados admisibles que opten por cobertura de atención médica pagan una contribución de prima cada quincena. Las aportaciones de pago de los empleados al momento de la ratificación de contrato son las siguientes:

- Network Choice United:

Individual	\$ 48.00
2 personas	\$120.00
Familiar	\$175.00

- Consumer Choice – Aetna

Individual	\$ 28.00
2 personas	\$ 82.00
Familiar	\$128.00

- Value Choice: Principal

Individual	\$ 7.00
2 personas	\$34.00
Familiar	\$62.00

El patrón deberá absorber el primer 5% de aumento en los costos de la prima del seguro sobre los costos del año anterior en cada año del acuerdo, comenzando a partir del 1° de enero de 2006. Si dichos costos de primas se incrementan en más del 5%, los empleados que en forma individual elijan dicha cobertura deberán pagar el 3% siguiente de aumento en la prima. En caso de que los costos de la prima del seguro excedan de 8%, las partes podrán reunirse con el único y exclusivo propósito de considerar medidas adicionales para la contención de los costos del seguro.

C – Cobertura de atención dental

Los empleados que cumplan con los requisitos podrán comprar cobertura dental por medio del plan DEN50 o el HMO Dental al pagar la prima por medio de deducción en la nómina de pagos salariales. Desde la fecha de vigencia de este contrato, los pagos quincenales de primas del empleado son:

Plan Dental Estándar	Contribución del empleado
Empleado	\$10.88
Empleado +1	\$22.04
Empleado + Familia	\$44.90

Plan DHMO	Contribución del empleado
Empleado	\$ 8.06
Empleado +1	\$16.90
Empleado + Familia	\$23.16

D – Cobertura de atención de la vista

Los empleados que cumplan con los requisitos podrán comprar cobertura de vista por medio del VSP Comprehensive Vision Plan o el Plan Exam Plus al pagar la prima por medio de deducción a su pago de nomina de sueldos. Desde la fecha de vigencia de este contrato, los pagos quincenales de primas del empleado son:

Plan Integral	Contribución del empleado
Empleado	\$2.92
Empleado +1	\$4.20
Empleado + Familia	\$7.58

Plan Exam Plus	Contribución del empleado
Empleado	\$0.46
Empleado +1	\$0.68
Empleado + Familia	\$1.22

E- Prestaciones semanales por incapacidad

Los empleados que cumplan con los requisitos podrán comprar las prestaciones semanales por incapacidad de uno de los siguientes planes al pagar una prima por medio de la deducción en la nómina de pagos salariales. El pago será realizado el 1er. (primer) día de un accidente u hospitalización o el 8vo. (octavo) día de una enfermedad. Los empleados participantes recibirán los pagos por un máximo de hasta 26 semanas. A partir de la fecha de vigencia de este contrato las primas bisemanales del empleado son:

UNUM	Contribución del empleado
Plan \$150.00/semana	\$7.54
Plan \$200.00/semana	\$10.04
Plan \$250.00/semana	\$12.56

Sección 2. Cambio del estado en la familia/empleo: Después del período inicial abierto de inscripciones, los empleados solamente podrán cambiar sus selecciones una vez por año del calendario natural. Este periodo abierto de inscripciones se da usualmente durante el mes de noviembre, con fecha de vigencia de cambio al 1º de enero. Las disposiciones de estas elecciones y la deducción quincenal a la nómina de pago están sujetas a las descripciones de planes aplicables y a las normas del IRS.

Generalmente, una vez que las elecciones de prestaciones han sido hechas, permanecen en vigor por el resto del año del plan (del 1º de enero al 31 de diciembre). Sin embargo, los empleados podrán cambiar algunas de sus elecciones durante el año si cambian su estado familiar o de empleo, y notifican al patrón por escrito dentro de los 30 días de ocurrido el cambio. Un cambio en estado familiar/empleo, (según está actualmente definido por el Servicio de Recaudación Interna (Internal Revenue Service), incluye:

1. Matrimonio, divorcio o separación legal, (debe haber una orden judicial que otorgue el divorcio o la separación legal).
2. Fallecimiento del cónyuge o de otro dependiente.
3. Nacimiento o adopción legal de un niño.
4. Despido o comienzo del empleo del cónyuge.

5. Que el empleado o su cónyuge cambien de un estado de contratación de tiempo parcial a tiempo completo.
6. Un cambio significativo en la cobertura de atención de la salud del empleado o su cónyuge debido al empleo del cónyuge.
7. Que el empleado o su cónyuge tomen una licencia impaga para ausentarse.
8. Un dependiente cumple una edad que equivale a que no sigue reuniendo con los requisitos para prestaciones bajo el programa Compass.

Sección 3. Con el despido del empleo, toda cobertura de seguro cesará inmediatamente con las siguientes excepciones:

1. Para los empleados que estén tomando licencias para ausentarse descritas en el Artículo 12, el patrón continuará la cobertura del seguro hasta el fin del mes en que la licencia comenzara, siempre que el empleado haya hecho todos los pagos conjuntos de las primas. Si una licencia se amplía por más tiempo que el mes inicial, la cobertura se rige por COBRA. El seguro de vida continuará por todo el periodo de la licencia.
2. Para los empleados con licencia para actividades sindicales, ver el Artículo 12, Sección 4. El seguro de vida continuará por todo el periodo de la licencia.
3. Si se concede a un empleado una licencia sin derecho a pago para ausentarse de acuerdo a la FMLA (Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Familiares), la cobertura continuará por hasta 12 semanas, siempre que todas las contribuciones quincenales del empleado sean recibidas a tiempo. El seguro de vida continuará por todo el periodo de la licencia.

Sección 4. Se tendrá un periodo anual de apertura de inscripciones en noviembre. Los formularios de inscripción específicos para este lugar se pondrán a disposición de todos los empleados que cumplan con los requisitos durante el periodo de inscripción. Todos los empleados que cumplan con los requisitos deben completar la inscripción cada año en noviembre para que la elección de las prestaciones se encuentre al día, incluso la designación del beneficiario.

Sección 5. El sindicato y la empresa acuerdan formar un equipo de estudio conjunto

compuesto de representantes de ambas partes para ayudar en el desarrollo de un programa conjunto de seguro nacional de salud que amplíe el acceso a la atención de salud para los empleados y sus familias, y contenga los costos. El equipo conjunto de estudio tendrá acceso a expertos en seguros de salud, actuarios y otros profesionistas. El equipo conjunto de estudio tendrá hasta el 30 de septiembre de 2006 para desarrollar un programa. Si las partes acordaran un programa, será implementado en estas instalaciones a partir del 1° de enero, 2007, o cuando las partes lo acuerden de otra manera, por la duración del acuerdo de negociación colectiva.

Sección 6. En caso de que el equipo conjunto de estudio dispuesto en la Sección 5 no llegue a un acuerdo sobre un programa conjunto de seguro de salud, se aplicará lo siguiente para los años naturales 2007 a 2010:

1. Los costos de las primas del seguro se dividirán tal como se describe en la Sección 1 de este Artículo.
2. Si el patrón buscara incrementar la porción del empleado de los costos de la prima del seguro por encima de lo dispuesto en la Sección 1, el patrón puede, mediante notificación por escrito al sindicato, buscar negociar modificaciones a las disposiciones de este acuerdo sobre el seguro de salud, incluyendo la consideración de cambios en el diseño del plan u otros métodos de contención de los costos.
3. Si el sindicato y el patrón no pueden acordar la modificaciones de conformidad con el párrafo B dentro de 6 meses, entonces el patrón puede exigir un arbitraje "de interés" sobre los términos de las disposiciones del acuerdo sobre el seguro de salud por el plazo restante. Se deberá seleccionar al árbitro de mutuo acuerdo entre las partes, y si no pueden acordar mutuamente, entonces la selección será tachando nombres de una lista de árbitros solicitada al Servicio Federal de Mediación y Conciliación. El árbitro tendrá la autoridad de emitir un fallo que contenga las disposiciones sobre seguro de salud del acuerdo por el saldo de su plazo, y tendrá autoridad para hacer que el fallo entre en vigencia, hasta donde sea posible, retroactivo al 1° de enero del año del calendario natural 2007. Al emitir su pago compensatorio, el árbitro puede tomar en consideración los siguientes factores, entre otros que pueda considerar pertinentes: el impacto en el patrón de la inflación del seguro de salud; los incrementos de sueldos y pensiones dispuestos en el acuerdo de negociación colectiva; el efecto del incremento de los costos de las primas en la utilización del seguro de salud por el grupo de empleados amparado por el contrato; la disponibilidad de métodos de

contención de los costos o alternativas en el diseño de planes; estándares del sector, y el ambiente económico general. El pago compensatorio fallado por el árbitro deberá ser definitivo y legalmente obligatorio y no podrá estar sujeto a una revisión judicial.

ARTÍCULO 26: PENSIÓN Y PLAN 401K

Sección 1. El patrón se convertirá en un patrón participante del Fondo para Pensiones de Trabajadores Textiles UNITE (UNITE Textile Workers Pension Fund), Plan Nacional, a partir del 1 de julio de 2006. El patrón contribuirá al Fondo, en o antes del décimo día de cada mes, con una cantidad por empleado por cada hora pagada durante todas las semanas de pago de nómina que terminen en el mes natural anterior, según se indica abajo:

- Con vigencia a partir del 1 de julio 06: \$0.10.
- Con vigencia a partir del 1 de mayo 07: \$0.11.
- Con vigencia a partir del 1 de mayo 08: \$0.12
- Con vigencia a partir del 1 de mayo 09: \$0.13
- Con vigencia a partir del 1 de mayo 10: \$0.15

Se requerirá que el patrón haga contribuciones por los empleados nuevos a partir del primer día del mes siguiente a que el empleado haya completado su periodo de prueba.

Sección 2. Los empleados, tras concluir su período de prueba, podrán participar en el programa 401(k) del patrón, de acuerdo con los términos del plan.

ARTÍCULO 27: HORAS DE TRABAJO

Sección 1. La semana normal de trabajo consistirá en 40 horas en 5 días. El texto de este Artículo no establecerá un número garantizado de días a ser trabajados en una semana o las horas a ser trabajadas en un día, a pesar de que el patrón proporcionará tantos turnos a tiempo completo como sea posible, consistentemente con sus necesidades comerciales.

Sección 2. El día normal de trabajo podrá ser de 8 horas, según sea determinado por el patrón para cumplir con sus necesidades operativas. Las horas de inicio de los

empleados pueden variar y pueden ser escalonadas para brindar operaciones flexibles y eficientes.

Sección 3. Los horarios semanales de trabajo deberán anunciarse antes del mediodía del lunes para comenzar ese viernes para las siguientes dos semanas.

Sección 4. Todos los empleados cubiertos por este Contrato tendrán permitido tomar un descanso pagado de quince minutos por cada cuatro horas trabajadas. Los momentos de descanso serán programados por el gerente. Los empleados que trabajen cinco horas o más en un día deberán recibir un descanso para comer sin goce de sueldo, de media hora, el cual será programado por el gerente o su designado. Los empleados que con la aprobación de la gerencia trabajen en sus descansos deberán recibir pago por todo el tiempo trabajado.

Sección 5. Los empleados tendrán derecho a una comida completa gratis por el día trabajado, juntamente con el procedimiento de la compañía. El procedimiento de la compañía será definido como cualquier comida que la compañía esté preparando para sus clientes en ese turno y que no incluya sobras. Todas las comidas deben ser consumidas en las instalaciones y en las áreas designadas. La prestación de alimentos se procura para ser utilizada sólo por los empleados y sólo puede aplicarse al día ganado

ARTÍCULO 28: HORAS EXTRAS Y PAGO DE PRIMAS

Sección 1. Los empleados que desempeñen trabajos por encima de 40 horas por semana serán compensados con la tarifa de un tiempo y medio de pago regular.

Sección 2. Cuando haya trabajando en las clasificaciones más empleados de los que se necesitan para el trabajo de horas extras, el patrón ofrecerá trabajo en la clasificación por orden de antigüedad. Si hubiera insuficiencia de voluntarios, el patrón podrá exigir que trabajen los empleados que estén en la clasificación, por orden inverso de antigüedad.

Sección 3. Las horas extras se pagarán en el ciclo de pago posterior a aquél en el que se trabajaron las horas extras.

Sección 4. Cuando que sea posible, las horas extras programadas serán anunciadas el día anterior a que dichas horas extras estén programadas. Las horas extras no programadas, a veces pueden ser obligatorias para todos los empleados de una clasificación, y serán asignadas a los empleados de la clasificación en la que se tiene que realizar el trabajo. Se permitirá a los empleados que trabajen horas extraordinarias que den el aviso necesario a sus hogares y familias.

Sección 5. Se esperará que los empleados trabajen una cantidad razonable de horas extraordinarias cuando les sea solicitado.

Sección 6. Ningún empleado deberá trabajar horas extras salvo que dicho trabajo en horas extras haya sido previamente autorizado por su supervisor. Las horas extras serán verificadas por escrito por el supervisor en el registro de tiempo del empleado.

ARTÍCULO 29: SERVICIO COMO JURADO

Cuando un miembro del grupo de empleados amparados por el contrato es citado para prestar servicio como miembro de un jurado y presenta el citatorio para ser jurado, el patrón deberá dar a dicho empleado tiempo libre para el servicio como miembro de un jurado y pagará al empleado la diferencia entre la paga por su servicio como miembro de un jurado y la tarifa regular por hora por las horas regularmente programadas de trabajo y hasta por 20 días de trabajo en cualquier año calendario.

ARTÍCULO 30: LICENCIA POR LUTO

En caso del fallecimiento de un padre o tutor, hermano, esposo, compañero doméstico, hijo o hijastro, suegro, abuelo, nieto o un pariente que sea un miembro inmediato del hogar del empleado, los miembros del grupo de empleados amparados por el contrato

que haya completado el periodo de prueba tendrán permiso sin pérdida de pago desde el día del fallecimiento hasta el día después del funeral, incluido, siempre que la ausencia no exceda de 3 días de trabajo. Cuando las distancias de viaje excedan las 250 millas, se deberá conceder dos días libres adicionales al empleado, sin paga, para el viaje o para asistir a otros asuntos relacionados con el funeral. El patrón puede solicitar comprobantes justificables.

ARTÍCULO 31: PAGO POR PRESENTARSE

Sección 1. A los empleados que se presenten a trabajar y que no hayan sido notificados de que la operación está cerrada, se les garantizará media hora de sus horas programadas o el pago equivalente de esto.

Sección 2. Una vez que los empleados comiencen su turno programado, se les debe pagar todas las horas trabajadas, o la mitad de las horas de su turno regular, lo que sea mayor. Cuando se haya completado el trabajo planeado para la instalación, el patrón puede sondear a los empleados por orden de antigüedad para ver si hay voluntarios que se quieran ir a casa temprano en lugar de recibir el pago por presentarse que está garantizado en esta Sección. El patrón no podrá presionar indebidamente a los empleados para que se ofrezcan de voluntarios. Esta sección no se aplicará en casos de incendios, inundaciones, desastres naturales, descomposturas de los implementos o una tragedia natural.

Sección 3. La decisión de si un empleado será excusado o deberá trabajar será a criterio de la gerencia y se hará con base en la antigüedad.

Sección 4. A los empleados que se llame de sus casas para trabajar horas extraordinarias fuera de sus horas regulares, se les garantizará un mínimo de 4 horas de trabajo o el pago equivalente al mismo.

ARTÍCULO 32: CAMBIOS EN LOS HORARIOS

Sección 1. En el caso de que las horas programadas en un edificio en particular para

una clasificación dada sean reducidas, entonces el empleado con la menor antigüedad en una clasificación dada involucrada será el primer afectado y así sucesivamente. De mutuo consentimiento entre las partes, todos los empleados de una clasificación dada involucrada en el caso serán afectados por igual (por ejemplo: el tiempo por hora será reducido en una cantidad igual para cada empleado).

Sección 2. En el caso de que las horas programadas para una clasificación dada sean aumentadas, entonces el empleado con la mayor antigüedad en una clasificación dada involucrada será el primer afectado y así sucesivamente. De mutuo consentimiento entre las partes, todos los empleados de una clasificación dada serán afectados por igual (por ejemplo: el tiempo por hora será aumentado en una cantidad igual para cada empleado).

ARTÍCULO 33: DÍAS DE LA BUENA SALUD (Feriados y días por enfermedad)

Sección 1. Habrá dos tipos de días de la buena salud: Días acumulados y Feriados.

Sección 2. Días de la buena salud acumulados.

- a) Los empleados de tiempo completo (que regularmente trabajen 30 horas o más por semana) comenzarán a ganar días de la buena salud el primer mes completo después de la contratación, sujeto al sistema de asistencia perfecta descrito en la sección 2 (c). Los empleados nuevos podrán comenzar a usar los días de la buena salud después de que hayan completado el período de prueba.
- b) Los empleados que cumplan con los requisitos podrán ganar medio día de la buena salud por cada mes de asistencia perfecta. Los días de la buena salud podrán ser tomados de a ½ (medio) día o incrementos de 1 (un) día. El pago se basará en las horas regularmente programadas de un empleado individual y en la tarifa normal de sueldo.
- c) Asistencia perfecta:
 1. Cualquier ausencia no programada (justificada o injustificada) descalificará al empleado de ganar su ½ día para el mes. Se define como ausencia no programada a cualquier ausencia que no haya sido solicitada y aprobada con 24 horas de antelación.
 2. Más de 2 (dos) incidentes de retardos o salidas anticipadas no programadas, si no están justificadas por la sección 2, c) 1 de arriba, en cualquier período de un mes desclasificará al empleado de ganar el día de la buena salud para el mes. El no asistir a una

reunión obligatoria contará como 1 (un) incidente de retardo o 1 (una) salida anticipada.

3. Si un empleado se ausentara de su trabajo y no sigue los razonables procedimientos para reportarse, no se le abonará al empleado el pago del día de la buena salud por esa ausencia y no ganará otro ½ día de la buena salud por ese mes.
4. Las excepciones que no derivarán en desclasificaciones incluyen vacaciones, servicio como jurado, licencia por luto, licencia por la ley de permiso de ausencia por razones médicas y familiares (en inglés FMLA leaves), permiso sindical o días de la buena salud aprobados programados por adelantado.
5. Los empleados recibirán el pago por cualquier hora de la buena salud no usada en el último cheque de pago del año fiscal según la ley estatal.

Sección 3. Días feriados

- a) Todos los empleados de tiempo completo amparados por la negociación colectiva tendrán derecho a días feriados cada año como está enumerado en el Anexo 1.
- b) Los empleados tendrán derecho al pago de los días feriados al haber completado su período de prueba. Los empleados deben trabajar su último turno programado antes del feriado y su último turno programado después del feriado.
- c) Si un empleado trabaja un día feriado, se le pagará una vez y media por las horas trabajadas en el día feriado y las horas de los días feriados estarán disponibles como tiempo libre a ser programado por el artículo de vacaciones (artículo 34 sección 2)
- d) Si no está programado que un empleado trabaje en un día feriado, las horas del día feriado estarán disponibles como tiempo libre a ser programado por el artículo de vacaciones (artículo 34 sección 2)

Sección 4 **Acumulación de informes**

El Patrón entregará a los empleados un informe de sus días de la buena salud ganados y de cualquier feriado que podrán ser programados posteriormente con un mínimo de 1 (una) vez al mes

ARTÍCULO 34: VACACIONES

Sección 1. Todos los empleados de tiempo completo que han completado 1 (un) año de servicio tendrán derecho a vacaciones pagadas. A los empleados se les darán días

de vacaciones al 1 de julio de cada año con base en la siguiente fórmula de acumulación:

Años completos de servicio	Semanas de vacaciones
1 año	1 semana
2 años	2 semanas
8 años o más	3 semanas

Sección 2. Se aplicarán las siguientes pautas para el uso de vacaciones:

1. Las vacaciones podrán ser programadas en cualquier momento del año. Los pedidos de vacaciones deben ser presentados al Gerente General, por escrito, con dos semanas de antelación y deben ser aprobadas antes de que cualquier período de vacaciones sea tomado. El Gerente General notificará al empleado en el término de 1 (una) semana si el pedido de vacaciones ha sido aprobado o denegado. Las vacaciones serán programadas basadas en la antigüedad.
2. Las vacaciones no se pueden traspasar de un año al otro. Una vez programadas por el empleado y aprobadas por el Patrón, unas vacaciones no podrán ser canceladas
3. Los días de vacaciones deberán ser pagados multiplicando la tarifa normal de sueldo del empleado por sus horas normalmente programadas.
4. Las vacaciones actuales y acumuladas deberán ser liquidadas al terminar la contratación siempre y cuando se haya dado aviso de fin de contratación con dos semanas de anticipación.
5. La asignación de vacaciones será reducida proporcionalmente por el tiempo que se tomó por licencia de ausencia de 3 (tres) meses o más.

Sección 3. Acumulación de informes

El Patrón entregará a los empleados un informe de sus vacaciones con un mínimo de 1 (una) vez al mes

ARTÍCULO 35 UNIFORMES

El Patrón deberá entregar a los empleados los uniformes que deben ser usados todos los días como está descrito en el Anexo. Los uniformes serán reemplazados uno por uno conforme sean necesitados. Los empleados tienen la obligación de usar y proporcionarse su propio calzado resistente a los resbalones. Los empleados deben usar las demás prendas y el calzado según lo determine el Patrón.

ARTÍCULO 36: PAGOS DE TRANSPORTE POR VIAJE

Cualquier empleado que sea obligado a utilizar su propio vehículo o que se le pida realizar trabajo en otra localidad, deberá recibir un pago de kilometraje (millaje) a la tarifa de IRS que esté en vigor, o bien será reembolsado con el gasto correspondiente por el uso de transporte público, si es necesario.

ARTÍCULO 37: TRADUCCIÓN/COPIAS DEL CONTRATO

El sindicato pagará lo necesario para que este acuerdo sea traducido a los idiomas que las partes acuerden. El patrón pagará lo necesario para que este acuerdo sea impreso, copiado y distribuido a todos los empleados.

ARTÍCULO 38: ACUERDO COMPLETO

Este acuerdo, alcanzado como un resultado de la negociación colectiva, representa el acuerdo total y completo entre las partes, y reemplaza cualquier acuerdo previo entre las partes, ya sea escrito o verbal.

ARTÍCULO 39: CLÁUSULA DE SEPARACIÓN Y SALVEDADES

Sección 1. En caso de que cualquier disposición de este acuerdo o cualquier aplicación de este acuerdo a cualquier empleado o grupo de empleados fuera considerado inválido por efecto de la ley o por una corte u otro tribunal de jurisdicción competente, dicha disposición quedará inoperante pero todas las demás disposiciones no se verán afectadas y continuarán en pleno efecto y vigor.

Sección 2. Las partes acuerdan reunirse prontamente para tratar el impacto del texto afectado al amparo de la Sección 1 de arriba y para crear un nuevo texto, según sea necesario. Dichas conversaciones no “abrirán” el acuerdo durante su vigencia.

ARTÍCULO 40 : DURACIÓN Y RENOVACIÓN

Sección 1. Este acuerdo entrará en pleno efecto y vigor el 19 de abril de 2006 y tendrá vigencia hasta el 18 de abril de 2011, inclusive. También se acuerda que ninguna de las partes, ni el patrón ni el sindicato, se verán involucrados en una huelga ni cierre patronal después de la terminación de este acuerdo hasta por lo menos 60 días después de que una notificación sobre la intención de negociar cambios haya sido proporcionada por la otra parte.

Sección 2. Las partes deberán celebrar un acuerdo por escrito de reafirmación 34 meses después de la fecha de vigencia de este acuerdo si, en vista de las condiciones existentes, ambas partes creen que es apropiado hacerlo. El acuerdo de reafirmación deberá reafirmar los términos de este acuerdo por el resto de su duración. El procedimiento de reafirmación no constituye una reapertura de este acuerdo.

Sección 3. Si el acuerdo terminara de conformidad con la Sección 1 de este Artículo antes de que las partes lleguen a un acuerdo sobre los términos del acuerdo de negociación colectiva siguiente, habrá un periodo de “enfriamiento” durante el cual ninguna de las partes podrá involucrarse en huelgas, cierres patronales, vallas de huelga, cambios unilaterales en el acuerdo u otras medidas económicas. Este acuerdo deberá ser ampliado mientras dure el “período de enfriamiento”. Durante el Período de Enfriamiento, el patrón y el sindicato harán todo esfuerzo razonable por negociar y acordar un siguiente contrato colectivo de trabajo. El Período de Enfriamiento deberá ser por un mínimo de 60 días, a menos que quede ampliado de mutuo acuerdo entre las partes. Las mejoras económicas contenidas en un acuerdo siguiente que entren en vigencia en la fecha de vigencia del acuerdo siguiente serán retroactivas al 19 de abril de 2011 de forma que los empleados no sufran pérdidas económicas debido al Periodo de Enfriamiento, salvo que las partes lo acuerden de otra manera.

Morrison Health Care
Una Division del Compass Group USA,
Inc.
Operando en Hogan Regional Center

TRABAJADORES DE SERVICIOS
UNIDOS (SERVICE WORKERS UNITED,
SWU)

Firmado por:

Firmado por:

TESTIGOS:

TESTIGOS:

ANEXO 1: Suplemento sobre asuntos locales: Wrentham Developmental Center

A partir del: 30 de septiembre de 2006

1. Los empleados que cumplen con los requisitos y que estén contratados por Morrison Health Care en Wrentham son parte de una "Cuenta de Reconocimiento" según el Artículo 2 del acuerdo de negociación colectiva entre las partes en HOGAN REGIONAL.
2. Salarios

A. Tarifas por clasificación para los recién contratados:

	<u>6-10-06</u>	<u>6-10-07</u>	<u>6-10-08</u>	<u>6-10-09</u>	<u>20-4-10</u>
Cocinero	\$10.00	\$10.30	\$10.60	\$10.75	\$11.05
Cocinero de comida fría	\$9.50	\$9.80	\$10.10	\$10.25	\$10.55
Cocinero de parrilla	\$8.50	\$8.80	\$9.10	\$9.25	\$9.55
Repostero	\$9.00	\$9.30	\$9.60	\$9.75	\$10.05
Conductor	\$8.00	\$8.30	\$8.60	\$8.75	\$9.05
Trabajador de servicios de alimentos	\$7.65	\$7.95	\$8.25	\$8.40	\$8.70

Todos los empleados con salarios menores al salario inicial pasarán a la tarifa de su clasificación el 6 de octubre de 2006. A partir de entonces, todo empleado nuevo que haya concluido su periodo de prueba será contratado con la tarifa apropiada enunciado en el recuadro de arriba. Jorge Rubio recibirá paga de 3% retroactiva al último aniversario de contratación.

B. Aumentos salariales generales

Los empleados que hayan concluido su periodo de prueba recibirán aumentos salariales de:

6-10-06	30 centavos por hora
6-10-07	30 centavos por hora
6-10-08	30 centavos por hora
6-10-09	15 centavos por hora
20-4-10	30 centavos por hora

3. Delegados de planta

Habrá 2 delegados de planta y 1 alterno, uno de los cuales será designado Delegado en Jefe.

4. Días festivos

Se acuerda en los siguientes nueve (9) días festivos para esta cuenta:

Día de Año Nuevo	Natalicio de Martin Luther King
Día de los Presidentes	Día de Pascua
Día del Soldado Caído	Día de la Independencia
Día del Trabajo	Día de Acción de Gracias
Día de Navidad	

5. Uniformes

El empleador proporcionará a los cocineros cinco (5) camisas (cada cocinero podrá decidir el número de camisas de manga larga y de manga corta que desee, hasta un total de 5 camisas), las cuales serán lavadas por el empleador. El empleador proporcionará mandiles para todos los empleados y lavar  los mandiles. Se proporcionará a los conductores y empleados de servicios de alimentos camisetitas que serán lavadas por los empleados.

6. Calzado seguro

El Empleador reembolsará a los empleados hasta \$20 por año por el costo de comprar calzado seguro. Esta cantidad se aumentará a \$25 en el tercer año.

7. Las partes acuerdan que las tarjetas de inscripción para Cuotas Sindicales, tarjetas PAC, etc. serán transmitidas por fax a la oficina designada del Sindicato y los documentos propios se encontrarán en el plantel para ser recogidos por el Organizador Sindical.

8. **Se modificarán los siguientes artículos según lo siguiente para el plantel reconocido de Wrentham Developmental Center:**

Objetivos de alianza y Comités Paritarios de Trabajadores y Gerencia (Artículo 3)

Sección 3: Una carta adjunta limitar  el tiempo de las reuniones a dos (2) horas a no ser que se acuerde mutuamente con extenderlo.

Procedimiento de reclamos (Artículo 5)

Actualizar el procedimiento de reclamos en el Artículo 5 para to reflejar el nuevo acuerdo sobre límites de tiempo y procedimientos de WRC.

Disciplina y despidos (Artículo 6)

Añadir la siguiente oración a la Sección 5:

Toda medida disciplinaria se tomará dentro de siete (7) días de trabajo del suceso que desencadenó la medida disciplinaria o cuando la empresa se debió haber enterado razonablemente de dicho suceso.

Seguro (Artículo 25)

Las partes acuerdan que la tarifa actual bisemanal de empleados para 2006 por seguro médico se reducirá en \$20 para Consumer Choice, \$15 para Red Choice y \$10 para Value Choice. Las tarifas de seguro para años contractuales futuros se calcularán luego según el Artículo 25.

En la Sección 1 B del Artículo 25, agregar "CIGNA" a Red Choice y cambiar los copagos de los empleado para el 2006 a:

<i>COBERTURA INDIVIDUAL</i>	<i>\$53</i>
<i>2 PERSONAS</i>	<i>\$125</i>
<i>FAMILIAR</i>	<i>\$180</i>

Pensión/401k (Artículo 26)

Sección 1, la pensión entrará en vigor a partir del 1/5/07 a \$0.11 por hora.

Horarios de trabajo (Artículo 27)

Sección 5, agregar:

Los empleados podrán comprar comida en el cafetería.

Horas extraordinarias y paga con bonificación (Artículo 28)

Sección 1, agregar:

No se reducirán obligatoriamente las horas de un empleado exclusivamente para evitar pagos o pago por horas extraordinarias trabajadas.

EN FE DE LO CUAL, Morrison Health Care, una división de Compass Group USA, Inc. que comercia bajo el nombre de Wrentham Development Center, en Mass. y Service Workers United, Sindicato Local 2552 de UNITE HERE/Sindicato Local 2552 de SEIU, han suscrito este acuerdo por medio de sus representantes debidamente autorizados este _____ día de _____.

SERVICE WORKERS UNITED

POR:

Fecha

**Morrison Health Care, una división de
Compass Group, USA, Inc.**

POR:

Fecha

ANEXO 2

Tarjeta de autorización para el PAC

TRABAJADORES DE SERVICIOS UNIDOS (SERVICE WORKERS UNITED, SWU)

AUTORIZACIÓN DE DEDUCCIONES DE SALARIOS PARA CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

Por medio de la presente, yo _____ autorizo y doy instrucciones al DEPARTAMENTO DE PAGO DE NÓMINA DE SUELDOS DE

(NOMBRE DEL PATRÓN)

a que deduzca de mi salario la cantidad de \$ _____ a la semana y a que transfiera esa cantidad, dividida en partes iguales, al Comité de Educación Política del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (el "SEIU COPE") y al Comité de Campaña para Asegurar el Progreso "TIP" de UNITE HERE (en adelante denominado como "el Comité de UNITE HERE"). Entiendo que: 1) sólo pueden contribuir quienes son ciudadanos de EE.UU. o que tienen residencia permanente legal y que son miembros de Service Workers United o que forman parte de su personal directivo o administrativo, o sus familiares; 2) que contribuir para el SEIU COPE o para el Comité de UNITE HERE no es una condición para ser miembro de Service Workers United ni del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios ("SEIU") ni del sindicato UNITE HERE y/o de cualquiera de sus organismos filiales, y que no es una condición de empleo; 3) que puedo negarme a contribuir sin represalia por ello; 4) que cualquier cantidad propuesta por Service Workers United, SEIU o UNITE HERE, incluyendo la contribución al SEIU COPE y al Comité de UNITE HERE dividida en partes iguales tal como arriba se establece, es sólo una sugerencia y que yo puedo contribuir con más o con menos de esa cantidad, y que eso no hará que Service Workers United, SEIU o UNITE HERE me favorezcan o me coloquen en desventaja debido a la cantidad con la que contribuyo o a que decido no contribuir para el SEIU COPE o para el Comité de UNITE HERE o para ambos, y 5) que mi contribución será utilizada con fines políticos para hacer progresar los intereses los trabajadores afiliados a Service Workers United, al SEIU y a UNITE HERE, de sus familias y de todos los

trabajadores, incluyendo el apoyo a candidatos federales y estatales y a comités políticos, y para atender problemas políticos de importancia pública.

NOMBRE _____ FIRMA _____

(PONGA CON LETRA DE IMPRENTA SU NOMBRE COMPLETO AQUÍ)

NÚMERO DE SEGURO SOCIAL _____ FECHA _____

DOMICILIO _____

(CALLE)

(CIUDAD, ESTADO, ZONA
POSTAL)

DEPARTAMENTO O SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIO _____

PUESTO _____.

ANEXO 3 – Cuentas de Reconocimiento del acuerdo

Las partes acuerdan que las siguientes “cuentas de reconocimiento” son incorporadas a su acuerdo de negociación colectiva, a partir del 19 de abril de 2006 hasta el 18 de abril de 2011, por el Artículo 2 del Acuerdo:

<u>Plantel</u>	<u>Fecha de Reconocimiento</u>
Hogan Regional Center	19-4-06
Wrentham Developmental Center	23-9-06
Munson Developmental Center	23-9-06
Fernald Developmental Center	23-9-06
Glavin Developmental Center	23-9-06
Tewksbury Developmental Center	23-9-06

En FE DE LO CUAL, Morrison Health Care, una división de Compass Group USA, Inc. que comercia bajo el nombre de Wrentham Development Center, en Mass. y Service Workers United, Sindicato Local 2552 de UNITE HERE/Sindicato Local 2552 de SEIU, han suscrito este acuerdo por medio de sus representantes debidamente autorizados este _____ día de _____.

SERVICE WORKERS UNITED

POR:

Fecha

**Morrison Health Care, una división de
Compass Group, USA, Inc.**

POR:

Fecha