

ACUERDO

entre

AVI Foodsystems

en

**Bryant University
Smithfield, Rhode Island**

y

**United Service and Allied Workers of Rhode Island
Providence, Rhode Island**

VIGENTE: 1 de noviembre, 2024

HASTA: 31 de octubre, 2027

Indice

ACUERDO	4
TESTIGUA QUE:	4
ARTÍCULO 1 – DERECHOS DE GESTIÓN	4
ARTÍCULO 2 – REGLAS Y REGULACIONES DE LA EMPRESA	4
ARTÍCULO 3 – DESPIDO Y DISCIPLINA.....	4
ARTÍCULO 4 – DEFINICIONES DE EMPLEADO	5
ARTÍCULO 5 – RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO; DELEGADOS SINDICALES.....	5
ARTÍCULO 6 – MEMBRESÍA SINDICAL	5
ARTÍCULO 7 – DESCUENTO DE CUOTAS (CHECK-OFF).....	6
ARTÍCULO 8 – INFORMACIÓN DEL SINDICATO	7
ARTÍCULO 9 – NO A LA HUELGA / NO AL CIERRE PATRONAL	7
ARTÍCULO 10 - SUBCONTRATACIÓN	7
ARTÍCULO 11 – SENIORITY	8
ARTÍCULO 12 – EMPLEO DE VERANO	9
ARTÍCULO 13 – EMPLEO, TRASLADO, PROMOCIÓN.....	9
ARTÍCULO 14 – SALUD Y SEGURIDAD.....	10
ARTÍCULO 15 – COMITÉ LABORAL-PATRONAL	11
ARTÍCULO 16 – NO A LA DISCRIMINACIÓN	11

ARTÍCULO 17 – SALARIOS	12
ARTÍCULO 18 – HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRA	12
ARTÍCULO 19 – VACATIONS.....	13
ARTÍCULO 20 – DÍAS FESTIVOS.....	14
ARTÍCULO 21 – LICENCIA POR ENFERMEDAD.....	15
ARTÍCULO 22 – SEGURO DE GRUPO	16
ARTÍCULO 23 – PLAN DE AHORROS 401(k)	19
ARTÍCULO 24 – LICENCIA POR FUNERAL	20
ARTÍCULO 25 – UNIFORMES	20
ARTÍCULO 26 – COMIDAS Y PAUSAS.....	20
ARTÍCULO 27 – SERVICIO DE JURADO.....	21
ARTÍCULO 28 – LICENCIAS DE AUSENCIA.....	21
ARTÍCULO 29 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS	22
ARTÍCULO 30 – PROGRAMA DE DEBERES TRANSICIONALES TEMPORAL.....	23
ARTÍCULO 31 – AVISO DE INTENCIÓN DE DEJAR EL EMPLEO	24
ARTÍCULO 32 – TRABAJO POR SUPERVISORES.....	24
ARTÍCULO 33 – CLÁUSULA DE AHORRO	24
ARTÍCULO 34 – SEPARABILIDAD DEL ACUERDO	24
ARTÍCULO 35 – DURACIÓN.....	24
ANEXO “A” – CLASIFICACIONES Y SALARIOS.....	26

ACUERDO

Este Acuerdo es realizado y celebrado por y entre AVI Foodsystems en Bryant University, Smithfield, Rhode Island, (en lo sucesivo referido como "el Empleador" o "la Compañía"), sus sucesores o cesionarios, y United Service and Allied Workers of Rhode Island, (en lo sucesivo referido como "el Sindicato" o "USAW RI").

TESTIGUA QUE:

CONSIDERANDO QUE, el propósito de este Acuerdo es promover buenas relaciones entre el Empleador y el Sindicato y los empleados representados por el Sindicato, y dejar en claro las disposiciones básicas sobre las cuales dependen dichas relaciones; y

CONSIDERANDO QUE, es la intención tanto del Empleador como del Sindicato trabajar juntos para proporcionar y mantener términos y condiciones de empleo mutuamente satisfactorios y para prevenir así como ajustar malentendidos o quejas relacionadas con el empleo; y

CONSIDERANDO QUE, tanto el Empleador como el Sindicato creen en y aceptan la negociación colectiva como un medio para llevar a cabo el propósito e intención de este Acuerdo;

POR LO TANTO, en consideración de los antecedentes y de su mutuo consentimiento a los términos y disposiciones del contrato entre ellos, el Empleador y el Sindicato acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO 1 – DERECHOS DE GESTIÓN

Se acuerda entre las partes que el Empleador tiene y retiene los derechos y prerrogativas de gestión que no sean expresamente entregados o limitados por este Acuerdo y que la administración del negocio del Empleador y sus operaciones, así como la dirección de sus fuerzas laborales, están exclusivamente en manos del Empleador. Ninguno de estos derechos será ejercido de manera irrazonable.

ARTÍCULO 2 – REGLAS Y REGULACIONES DE LA EMPRESA

El Sindicato reconoce el derecho del Empleador a establecer tales reglas y regulaciones razonables, que no entren en conflicto con este Acuerdo, como pueda considerar de vez en cuando lo mejor para el propósito de mantener el orden, la seguridad y/o el funcionamiento efectivo de su negocio, y después de notificación previa al Sindicato y a los empleados, requerir su cumplimiento por parte de los empleados.

ARTÍCULO 3 – DESPIDO Y DISCIPLINA

Sección 1. El Empleador tiene el derecho exclusivo de mantener la disciplina, incluido el derecho de despedir o suspender a cualquier empleado por causa justificada. El Sindicato reconoce que el mantenimiento de la disciplina es la única prerrogativa del Empleador en interés de la eficiencia y la economía en la operación del negocio.

Sección 2. En caso de que un empleado considere que la acción del Empleador en casos de despido o disciplina es arbitraria o discriminatoria, el empleado o el Sindicato pueden presentar una queja de acuerdo con las disposiciones de la cláusula de quejas y arbitraje de este Acuerdo.

Sección 3. El Empleador aplicará disciplina progresiva excepto en casos que justifiquen suspensión o despido inmediato.

Sección 4. Las advertencias se considerarán actuales y en vigor durante un (1) año, siempre que el empleado no reciba otras advertencias dentro del año.

Sección 5. Se entregarán copias de todas las advertencias al empleado y a los delegados sindicales.

Sec Sección tion 6. El plazo de prescripción para la disciplina será dentro de los siete días hábiles programados del empleado a partir de la infracción.

ARTÍCULO 4 – DEFINICIONES DE EMPLEADO

Sección 1. Empleado a tiempo completo. Un empleado a tiempo completo es aquel que trabaja regularmente treinta (30) horas o más por semana.

Sección 2. Empleado a tiempo parcial. Un empleado a tiempo parcial es aquel que trabaja regularmente un mínimo de veinte (20) horas por semana, pero menos de treinta (30) horas por semana.

ARTÍCULO 5 – RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO; DELEGADOS SINDICALES

Sección 1. El Empleador reconoce al Sindicato como el único y exclusivo representante de negociación colectiva para el propósito de negociar con respecto a salarios, horas y condiciones de trabajo para los empleados que participan en las operaciones de servicio de alimentos del Empleador ubicadas en Bryant University, Smithfield, Rhode Island, en las clasificaciones laborales establecidas en el Apéndice “A” de este Acuerdo; excluyendo empleados de oficina, empleados profesionales, guardias y vigilantes, estudiantes y todos los supervisores según lo definido en la Ley Nacional de Relaciones Laborales, de acuerdo con la certificación NLRB número 1-RC-21813.

Sección 2. El Empleador acuerda que el Sindicato puede designar cuatro (4) delegados sindicales para la operación de servicio de alimentos en el campus de Bryant University. Uno (1) de estos cuatro (4) delegados puede ser designado por el Sindicato como Delegado Principal. El Empleador deberá ser notificado por escrito de estas designaciones y de cualquier cambio en las mismas. Sujeto a acuerdos previos con los supervisores inmediatos del delegado y del empleado involucrado, un delegado podrá reunirse durante las horas de trabajo por un tiempo razonable con un empleado cubierto por este Acuerdo en relación con la investigación y el procesamiento de quejas, sin pérdida de salario para ninguno de los dos. Sujeto a acuerdos previos con su supervisor, el Delegado Principal podrá disponer, sin pérdida de salario, de un máximo de dos (2) horas de su jornada laboral regular por mes para reunirse con miembros del Sindicato en asuntos sindicales durante el horario de trabajo. El Delegado Principal y un delegado en el otro edificio recibirán una copia del material escrito que el Gerente General considere apropiado.

ARTÍCULO 6 – MEMBRESÍA SINDICAL

Sección 1. Todos los empleados actuales cubiertos por este Acuerdo que no sean miembros del Sindicato, y todos los nuevos empleados cubiertos por este Acuerdo y contratados después de la fecha de ejecución de este Acuerdo deberán, como condición de empleo continuo,

convertirse en miembros del Sindicato en buen estado el día treinta (30) posterior al inicio de dicho empleo o el día treinta (30) posterior a la ejecución de este Acuerdo, lo que ocurra más tarde, y deberán mantener su membresía en el Sindicato en buen estado durante la vigencia de este Acuerdo.

La obligación de convertirse en miembro del Sindicato en buen estado y de mantener dicha condición se define como el deber de pagar periódicamente las cuotas sindicales y las tarifas de iniciación requeridas de manera uniforme como condición para adquirir o conservar la membresía en el Sindicato.

Si lo anterior está prohibido por ley, entonces en el momento correspondiente todos los empleados deberán, como condición de empleo (a menos que esté prohibido por ley), pagar al Sindicato una cuota de servicio para reembolsarle los costos de negociación y administración de este acuerdo.

Sección 2. El Sindicato aceptará como miembros a todos los empleados actuales y futuros que estén cubiertos por este Acuerdo en los mismos términos y condiciones generalmente aplicables a otros miembros.

Siempre que el Sindicato alegue que un empleado cubierto por este Acuerdo, que se ha convertido en miembro del Sindicato en buen estado, ha dejado de mantener dicha membresía o de pagar la cuota de servicio requerida, y solicite el despido de dicho empleado, el Empleador y el empleado serán notificados por escrito por el Sindicato.

El Empleador tendrá treinta (30) días calendario a partir de la recepción de dicha notificación para despedir al empleado. Si dentro de dicho período de treinta (30) días el empleado paga o entrega sus tarifas de iniciación y/o cuotas sindicales vencidas o la cuota de servicio correspondiente, el Empleador no estará obligado a despedir a dicho empleado.

Sección 3. El Sindicato deberá indemnizar y mantener al Empleador libre de cualquier reclamo, demanda u otras formas de responsabilidad que puedan surgir de cualquier acción tomada por el Empleador en cumplimiento de este ARTÍCULO 6.

Sección 4. Para los propósitos de este **ARTÍCULO**, la membresía en buen estado en el Sindicato significa ser miembro de United Service and Allied Workers of Rhode Island (USAW RI).

Sección 5. En caso de que la Sección 1 no pueda aplicarse legalmente, todos los empleados serán informados por el Empleador de la existencia de este Acuerdo. Las partes acuerdan que la siguiente Declaración Conjunta será leída o entregada a los empleados durante la orientación de nuevos empleados y publicada en el lugar de trabajo: "Todos los empleados de AVI Foodsystems en Bryant University están cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva entre AVI Foodsystems y United Service and Allied Workers of Rhode Island. AVI Foodsystems mantiene una posición neutral respecto a la decisión de los empleados de unirse o no al Sindicato. Ningún empleado será discriminado por unirse o no al Sindicato. Más información y una copia del Contrato Sindical pueden obtenerse llamando a la Oficina del Sindicato al 401-751-0500."

ARTÍCULO 7 – DESCUENTO DE CUOTAS (CHECK-OFF)

Sección 1. Tras la recepción de una asignación válida por escrito, en un formulario aprobado por el Empleador, ejecutado por un empleado que asigne una parte de su salario al Sindicato

para el pago de cuotas, el Empleador cooperará con el Sindicato en la recaudación de sus cuotas mediante el reconocimiento de dicha asignación y deduciendo semanalmente de los salarios pagados a cada empleado que haga dicha asignación, la cantidad asignada. Dicha deducción comenzará en el primer día de pago regular del Empleador dentro del mes calendario que comience diez (10) o más días después de la recepción de dicha asignación por parte del Empleador y continuará en adelante según lo especificado en la asignación o hasta que se reciba una instrucción en contrario por parte del asignante. Si una deducción de cuotas está programada para realizarse durante un período de pago en el que un empleado está de vacaciones pagadas, las cuotas se deducirán de su pago por vacaciones. Ninguna asignación obligará al Empleador a pagar las cuotas sindicales de un empleado por ningún período en el que el empleado no reciba salario. Todas las sumas así asignadas serán pagadas por el Empleador al Sindicato durante el mes siguiente al mes en que fueron deducidas.

Sección 2. El Secretario Financiero del Sindicato certificará al Empleador, anualmente o cada vez que haya un cambio en las cuotas sindicales, el monto actual de las cuotas sindicales.

Sección 3. El Sindicato indemnizará y mantendrá indemne al Empleador de cualquier reclamo, queja, arbitraje, fallo, demanda u otro procedimiento que surja o resulte de cualquier acción tomada por el Empleador con el propósito de cumplir con las disposiciones de esta Sección.

Sección 4. Para simplificar la administración de este ARTÍCULO tanto para el Empleador como para el Sindicato, el Empleador, al contratar nuevos empleados, proporcionará a cada empleado una solicitud de afiliación al sindicato y un formulario de autorización de descuento de cuotas sindicales. El Empleador remitirá los formularios completados al sindicato mensualmente.

ARTÍCULO 8 – INFORMACIÓN DEL SINDICATO

El Empleador acuerda proporcionar al Sindicato, cada mes, los nombres de los empleados recién contratados, sus direcciones, clasificación de trabajo, fecha de contratación, nombres de empleados terminados y nombres de empleados en licencia. El Empleador también proporcionará cambios permanentes de horario durante el año escolar regular, incluyendo las horas de los estudiantes.

ARTÍCULO 9 – NO A LA HUELGA / NO AL CIERRE PATRONAL

Sección 1. El Empleador acuerda que no habrá cierre patronal de los empleados durante la vigencia de este Acuerdo. El Sindicato acuerda que no habrá huelga, paro de trabajo, disminución de ritmo de trabajo, piqueteo, negativa a cruzar una línea de piquete u otra interferencia con las operaciones del Empleador por parte del Sindicato, sus representantes o miembros durante la vigencia de este Acuerdo.

Sección 2. El Empleador tendrá el derecho de despedir a cualquier empleado que participe en una violación de este ARTÍCULO.

Sección 3. No será una violación de este Acuerdo que un empleado se niegue a cruzar una línea de piquete principal de otra unidad de negociación en el campus, siempre que dicha acción esté sancionada por United Service and Allied Workers para el sindicato local involucrado en la huelga.

ARTÍCULO 10 - SUBCONTRATACIÓN

El Empleador tendrá el derecho de subcontratar. Sin embargo, el Empleador notificará al Sindicato y le dará la oportunidad de discutir cualquier subcontratación de una operación importante de manera permanente.

ARTÍCULO 11 – SENIORITY

Sección 1. Se mantendrá una lista de antigüedad por parte del Empleador, listando a todos los empleados cubiertos por este Acuerdo y, a solicitud, pero no más de una vez al año, el Sindicato podrá obtener una copia de la misma.

Sección 2. Si es necesario reducir la fuerza laboral, el principio de antigüedad gobernará. Al recontratar después de un despido, la última persona despedida será la primera en ser recontratada a esa clasificación. La antigüedad se definirá como la duración total del servicio continuo en el departamento de servicios de alimentos en Bryant University, sin importar el Empleador del empleado. En caso de un despido de naturaleza permanente, los empleados despedidos de su clasificación tendrán el derecho de reemplazar a un empleado con menos antigüedad, siempre que hayan ocupado previamente esa clasificación durante su período actual de servicio continuo. Si un empleado no puede reemplazar a un empleado con menos antigüedad en una clasificación previamente ocupada, entonces el empleado podrá reemplazar a un empleado con menos antigüedad en una clasificación de pago igual o menor (utilizando la tarifa de pago del empleado), siempre que el empleado esté calificado para hacer ese trabajo. Un despido de naturaleza permanente se definirá como cualquier despido que exceda el período de despido que normalmente ocurre debido al calendario académico.

Sección 3. En el caso de que un empleado regular a tiempo completo renuncie a un puesto cubierto por este Acuerdo y posteriormente indique dentro de los treinta (30) días posteriores a dejar ese puesto su deseo de regresar al mismo puesto o a cualquier otro puesto cubierto por este Acuerdo, el Empleador reinstaurará la antigüedad que el empleado haya ganado antes de la renuncia si decide recontratar a ese empleado.

Sección 4. Habrá un período de prueba de sesenta (60) días calendario para todos los empleados cubiertos por este Acuerdo. Antes de completar los sesenta (60) días calendario de empleo, cualquier empleado podrá ser despedido en cualquier momento sin referencia a las disposiciones de antigüedad o a los procedimientos de quejas establecidos en este Acuerdo. Se concederá una extensión de sesenta (60) días calendario del período de prueba mediante acuerdo mutuo por escrito entre el Empleador y el Sindicato.

Al completar satisfactoriamente sesenta (60) días calendario de servicio, se informará al empleado sobre su clasificación laboral y la tarifa de pago bajo este Acuerdo, y su antigüedad bajo este Acuerdo se fechará desde su primer día de trabajo.

Si el supervisor del empleado revisa el desempeño laboral del empleado, él/ella discutirá la revisión con el empleado y le proporcionará una copia de su evaluación escrita de desempeño. La revisión estará sujeta al procedimiento de quejas.

Sección 5. La antigüedad de un empleado terminará por lo siguiente:

- a) renuncia;
- b) despido;
- c) despido permanente de doce (12) meses consecutivos;

- d) ausencia debido a enfermedad o lesión de doce (12) meses consecutivos;
- e) falta de regreso de una licencia de ausencia autorizada por tres (3) días laborables sin una excusa válida;
- f) falta de regreso al trabajo después de un despido dentro de los siete (7) días calendario desde el momento de la notificación. Se proporcionará una notificación de dos (2) semanas sobre cuándo regresar mediante correo de EE.UU.;
- g) jubilación;
- h) ausencia de tres (3) días laborables consecutivos sin aviso al Empleador.

Sección 6. Cada semestre, cualquier persona cuyo horario cambie tendrá la oportunidad de reemplazar a un empleado con menos antigüedad en la misma clasificación. Se espera que los empleados cuyos horarios no hayan cambiado permanezcan en sus posiciones actuales o presenten ofertas por posiciones vacantes.

ARTÍCULO 12 – EMPLEO DE VERANO

Antes del final del semestre de primavera (con un (1) mes de anticipación), el Empleador publicará en el tablero de anuncios en el área de Servicios de Alimentos una lista de oportunidades de trabajo de verano de las que tenga conocimiento. El Empleador publicará las horas específicas y las clasificaciones conocidas en el momento de la publicación. Se dará a los empleados con mayor antigüedad la oportunidad de ejercer su antigüedad en cuanto a su elección de trabajar o no en los trabajos de verano disponibles. El Empleador se reserva el derecho de cubrir los puestos de trabajo requeridos para el verano en orden de antigüedad inversa, si fuera necesario. El Empleador continuará pagando las primas del seguro de salud y de vida para los empleados que sean despedidos durante las vacaciones de verano. El Empleador dará un aviso de siete (7) días calendario de cualquier cambio final o adición a las oportunidades de trabajo. El Empleador publicará en el tablero de anuncios y electrónicamente cada viernes los horarios, días y clasificaciones de trabajo disponibles para la semana siguiente. Si la publicación no se realiza a tiempo, no habrá penalización para el empleado por no presentarse a un turno asignado.

ARTÍCULO 13 – EMPLEO, TRASLADO, PROMOCIÓN

Sección 1. Los empleados actuales calificados tendrán preferencia sobre los solicitantes externos cuando haya trabajos disponibles y, en particular, para trabajos que ofrezcan ascenso. Siempre que sea necesario que el Empleador transfiera temporalmente a un empleado a otro trabajo cubierto por este Acuerdo, el empleado recibirá su tarifa de pago regular o la tarifa de pago del trabajo al que se le transfiera, lo que sea más alto. Los empleados transferidos permanentemente solo tendrán derecho a la tarifa de pago del trabajo al que han sido transferidos. El pago por vacaciones y el pago por enfermedad se pagarán a la tarifa más alta para transferencias temporales de siete (7) días o más.

Sección 2. Se acuerda que los empleados pueden utilizar el Plan de Referidos del Empleador.

Sección 3. Todas las vacantes dentro de la unidad de negociación que resulten de nueva construcción, terminación, jubilación o fallecimiento serán publicadas en el tablero de anuncios

del Empleador por un período de siete (7) días calendario (catorce (14) días calendario durante junio y julio para vacantes que deban ser cubiertas para el semestre de otoño). Las publicaciones incluirán los puestos, la tarifa salarial, los horarios y las calificaciones requeridas. Los empleados interesados en solicitar un puesto publicado deberán expresar su interés por escrito al Gerente General, indicando sus calificaciones para el puesto o puestos publicados. Salvo en casos de emergencia o tras consultar con el agente sindical o el representante sindical principal, no se contratará a ninguna persona para un puesto publicado hasta que expire el período de publicación. El Gerente General programará posteriormente las entrevistas necesarias e informará a los empleados sobre su aceptación o rechazo para el puesto o puestos publicados. La determinación de si un empleado está calificado para cubrir una vacante será responsabilidad del Empleador. La antigüedad será el criterio determinante entre los solicitantes calificados para el puesto. Los puestos temporales que se espera que duren al menos seis (6) semanas o que de hecho duren seis (6) semanas serán incluidos en el procedimiento de publicación anterior. Sin embargo, el Empleador solo estará obligado a publicar la vacante temporal, y cualquier vacante posterior creada por la postulación será asignada por el Empleador. El empleado que ocupe el puesto temporal podrá regresar a su puesto original una vez que la vacante temporal sea cubierta permanentemente.

Sección 4. Si un empleado de la unidad de negociación es ascendido o transferido, deberá cumplir un período de prueba de veinte (20) días laborables en el nuevo puesto. Si el empleado promovido o transferido es retirado del puesto durante el período de prueba, se le devolverá a su puesto anterior o a un puesto equivalente disponible, sin pérdida de beneficios de antigüedad.

Sección 5. Un empleado promovido a una clasificación superior o transferido a un puesto cubierto por este Acuerdo podrá optar por regresar al puesto del que fue promovido/transferido, siempre que haga la solicitud dentro de los veinte (20) días laborables posteriores a su promoción/transferencia y siempre que el puesto esté disponible. Un empleado que regrese a su puesto anterior deberá esperar tres (3) meses antes de ser elegible para presentar una oferta por otro puesto.

Sección 6. Cuando el Empleador determine la necesidad de un nuevo proceso de selección para todos los puestos cubiertos por este Acuerdo, se seguirá el siguiente proceso:

- a) El Empleador se reunirá con el Sindicato para revisar el horario tentativo.
- b) Una vez finalizado el horario, el Empleador lo publicará para que los empleados lo revisen. Luego, el Empleador programará una reunión obligatoria para que los empleados seleccionen sus horarios deseados. La selección se realizará en función de la antigüedad y las calificaciones. Todos los empleados deberán estar presentes. Si un empleado no puede estar presente físicamente, deberá estar disponible por teléfono para hacer su selección. Si el empleado no se hace disponible, será colocado al final del proceso de selección.
- c) Una vez completado el proceso de selección, si un empleado desea cambiar su horario, tendrá veinte (20) días laborables para transferirse a otro puesto disponible, siempre que el puesto esté abierto.

ARTÍCULO 14 – SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1. El Empleador continuará cumpliendo con las regulaciones legales, ya sean existentes o futuras, que regulen la seguridad de las condiciones de trabajo, y proporcionará, en la medida de lo posible, protección para la salud y seguridad de los empleados.

El Sindicato acuerda que los empleados deberán, como condición de empleo, observar normas de seguridad razonables. En particular, los empleados deberán informar inmediatamente a su supervisor o a su representante designado sobre cualquier accidente o lesión y deberán cumplir con las normas que exijan exámenes o tratamientos médicos.

La notificación de cualquier accidente o lesión de un empleado deberá ser presentada al Comité Conjunto de Seguridad Laboral en un plazo de treinta (30) días calendario desde la ocurrencia.

Los empleados serán libres de consultar a sus propios médicos sin costo para el Empleador, pero en caso de accidente o lesión, el Empleador no estará obligado a aceptar la opinión de médicos que no sean retenidos por el Empleador.

El Sindicato podrá designar a dos (2) empleados cubiertos por este Acuerdo para el Comité Conjunto de Seguridad. El Empleador y el Sindicato cooperarán en la creación y aplicación de normas de seguridad y buenas prácticas de limpieza que eliminen peligros y hagan de la cocina un lugar seguro e higiénico para trabajar. El Comité de Seguridad se reunirá una vez al mes y se proporcionará al Sindicato una copia de las actas de todas las reuniones.

Sección 2. Si la Universidad cierra debido a condiciones climáticas adversas, los empleados enviados a casa recibirán el pago por el resto de su turno. Aquellos que sean requeridos para trabajar recibirán un pago adicional de dos dólares (\$2.00) por hora.

ARTÍCULO 15 – COMITÉ LABORAL-PATRONAL

El Empleador y el Sindicato acuerdan que habrá un Comité Laboral-Patronal compuesto por no más de tres (3) individuos de cada parte. Los miembros del Comité serán designados por escrito por cada parte a la otra. Las reuniones se llevarán a cabo en horarios y lugares acordados mutuamente con el fin de informar sobre problemas, preocupaciones y sugerencias relacionadas con las operaciones y la fuerza laboral, con el objetivo de promover una mejor comprensión entre las partes. Las reuniones se realizarán dentro de los quince (15) días posteriores a la solicitud de cualquiera de las partes, pero no más de una (1) vez al mes durante el año académico. Los empleados serán remunerados a su tarifa horaria regular por el tiempo dedicado a las reuniones del Comité Laboral-Patronal.

ARTÍCULO 16 – NO A LA DISCRIMINACIÓN

Sección 1. El Empleador no discriminará ni acosará a ninguno de los empleados del Empleador debido a la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, edad, origen nacional, discapacidad, estatus de veterano, género, identidad de género, expresión de género o cualquier otra característica personal que esté protegida por la ley aplicable. El Empleador también acuerda que no tomará represalias contra ninguno de los empleados del Empleador que se queje de discriminación o acoso o que participe en una investigación sobre discriminación o acoso.

El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada miembro de la unidad de negociación también está obligado a no discriminar, acosar ni tomar represalias contra ningún otro empleado o contra cualquier persona con la que el empleado tenga contacto en las instalaciones del Empleador y/o del cliente durante el transcurso de su jornada laboral, basándose en cualquiera de las características protegidas descritas anteriormente.

Sección 2. Género. El uso de los pronombres "él" o "ella" y los sufijos "hombres" o "mujeres" no se interpretará como referidos únicamente a miembros de un solo sexo, sino que se aplicará

a miembros de cualquier sexo.

Sección 3. **Ley de Estadounidenses con Discapacidades.** Este Acuerdo se interpretará para permitir la adaptación razonable de personas con discapacidades según lo requerido por las leyes estatales y/o federales, incluida la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés). En caso de que dicha adaptación entre en conflicto con este Acuerdo, solo se permitirá si es necesaria para cumplir con dichas leyes, y las partes, a solicitud de cualquiera de ellas, se reunirán para discutir la adaptación propuesta. Las partes acuerdan que cualquier adaptación realizada por el Empleador con respecto a las funciones laborales o cualquier otro término o condición de empleo no se aplicará de ninguna manera a ningún otro individuo, clase o grupo de empleados, sino que se aplicará únicamente a la persona o personas adaptadas en la situación particular. El hecho de que dicha persona o personas hayan sido adaptadas, y la manera y el método de dicha adaptación, no sentarán precedentes y, por lo tanto, no podrán ser utilizados o invocados por ninguna persona para ningún propósito en ningún momento en el futuro.

ARTÍCULO 17 – SALARIOS

Sección 1. Se adjunta al presente y marcado como Apéndice “A” un cuadro que muestra las tasas salariales y las diversas clasificaciones establecidas para el propósito de establecer los salarios a pagar a los empleados durante la vigencia de este Acuerdo.

Sección 2. Se entiende que las tasas anteriores son mínimas y el Empleador puede pagar tasas más altas a su discreción en casos individuales.

Sección 3. Cuando un empleado presente un error en la nómina al equipo de gestión antes del final del día hábil del lunes, la Compañía acuerda corregir el error de la nómina en el siguiente cheque de pago.

Sección 4. Los salarios se pagarán semanalmente mediante cheque, depósito directo o tarjeta de dinero electrónica, según lo determine el Empleador, sujeto a la ley aplicable.

ARTÍCULO 18 – HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRA

Sección 1. La “semana laboral” consistirá en un período de nómina de siete (7) días que comienza a las 12:01 a. m. del domingo y termina a las 11:59 p. m. del sábado y, en la medida en que sea operativamente posible, normalmente consistirá en cinco días consecutivos de trabajo y dos días consecutivos libres. Las partes entienden y acuerdan que el inicio y el final de la semana laboral pueden cambiar como resultado de cambios en los sistemas de nómina o control de tiempo del Empleador. El Empleador se comunicará con el sindicato al menos dos (2) semanas antes de cualquier cambio en el período de nómina.

Sección 2. Se pagará tiempo y medio (1-½) de la tarifa horaria regular del empleado por todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas en una semana o en exceso de ocho (8) horas en un día. No habrá acumulación de primas por horas extra.

Sección 3. Para los propósitos de esta Sección, se entiende que la tarifa horaria regular utilizada para calcular las horas extra o el diferencial por turno nunca se incrementará incluyendo en ella ninguna otra prima de pago, ya sea por horas extra, por turno u otra.

Sección 4. Los días festivos y las vacaciones se contarán como tiempo trabajado para el

propósito de calcular las horas extra. El Empleador publicará los horarios para los días festivos y períodos de verano con al menos dos (2) semanas de anticipación.

Sección 5. Las horas extra se asignarán por preferencia de antigüedad dentro de la clasificación. Todo el trabajo de horas extra debe ser autorizado y programado por el Empleador.

Sección 6. La Compañía acuerda proporcionar una lista de fechas obligatorias para funciones antes de que comience el año académico.

Sección 7. El texto en este ARTÍCULO no establecerá un horario de trabajo garantizado, un número de días u horas a trabajar en una semana laboral o las horas a trabajar en un día.

El Empleador está comprometido a crear tantos horarios de tiempo completo como sea posible y a maximizar las horas de tiempo regular disponibles por puesto de tiempo completo, de manera consistente con las necesidades del negocio y la eficiencia operativa.

En el caso de una reducción del negocio que requiera la reducción de horas, el Empleador acuerda gestionar esta reducción, siempre que sea posible, a través de procedimientos de despido y reincorporación. Además, el Empleador acuerda proporcionar a los empleados afectados y al Sindicato la mayor anticipación posible de cualquier cambio en los horarios y la duración estimada si se conoce.

ARTÍCULO 19 – VACATIONS

Sección 1. Los empleados regulares a tiempo completo acumularán beneficios de vacaciones pagadas según el siguiente esquema:

<u>Antigüedad</u>	<u>Vacaciones acumuladas</u>
Finalización de 6 meses	1 semana
1 año, pero menos de 5 años	2 semanas
5 años, pero menos de 12 años	3 semanas
12 años o más	4 semanas

Sección 2. Los empleados elegibles recibirán los días de vacaciones acumulados según su antigüedad el 1 de septiembre de cada año.

Sección 3. Todas las vacaciones serán tomadas según lo programado por el Empleador, pero los empleados tendrán preferencia según la antigüedad en la elección de los períodos de vacaciones. Las vacaciones pueden tomarse durante el año escolar con el entendimiento de que la gerencia programará las vacaciones según las necesidades del negocio. Todas las solicitudes de vacaciones requieren un aviso de dos (2) semanas. Si las vacaciones no se toman, las vacaciones acumuladas del empleado serán utilizadas durante los períodos de despido en verano. Los empleados que trabajen durante el período de despido en verano tendrán derecho a un pago por vacaciones por el año académico anterior de cualquier período de vacaciones acumulado no utilizado (hasta diez (10) días), el cual se pagará a principios de noviembre, pero no más tarde del viernes antes del Día de Acción de Gracias.

Sección 4. Los empleados regulares a tiempo parcial tendrán derecho a este beneficio en

proporción a las horas trabajadas.

Sección 5. Las solicitudes de vacaciones para los meses de verano deberán presentarse por escrito dos (2) semanas antes de la Ceremonia de Graduación, y el Empleador responderá antes del Día de la Ceremonia de Graduación. Dichas solicitudes serán consideradas en función de la antigüedad antes de requerir que los empleados trabajen.

Sección 6. En los casos en que un día festivo pagado por el Empleador caiga durante las vacaciones de un empleado, el empleado recibirá un día de pago adicional.

Sección 7. El pago por una semana de vacaciones será la tarifa horaria actual del empleado multiplicada por sus horas semanales regulares programadas.

ARTÍCULO 20 – DÍAS FESTIVOS

Sección 1. Los siguientes días serán reconocidos como días festivos pagados para empleados a tiempo completo y a tiempo parcial:

Día del Trabajo	Cumpleaños de Washington
Día de la Raza	Domingo de Pascua
Día de los Veteranos	Día de los Caídos
Día de Acción de Gracias	Juneteenth
Día de Navidad	Día de la Independencia
Día de Año Nuevo	

Los empleados que hayan completado el año académico anterior y que trabajen el primer día programado después del Día del Trabajo recibirán pago por ese día festivo. Además, los empleados que reciban un aviso de dos (2) semanas de que están programados para trabajar antes o durante el Día del Trabajo recibirán pago por el Día del Trabajo, siempre que trabajen el primer día programado antes y después del Día del Trabajo.

Además de los días festivos mencionados, los empleados recibirán tres (3) días personales para tomarse durante el año académico. Los empleados recién contratados serán elegibles para días personales a partir del año académico siguiente a la finalización de un (1) año de empleo.

Todos los empleados elegibles recibirán los días festivos personales pagados cada año calendario. Estos días personales solo podrán tomarse en días completos, no en fracciones de días. Los empleados deberán notificar a la gerencia correspondiente con al menos dos (2) semanas de anticipación la fecha en la que desean utilizar estos días festivos. Los días personales podrán utilizarse sin aviso previo en casos de emergencia, definidos como fallecimiento, accidentes imprevistos o emergencias graves (como incendios).

Los empleados serán pagados a su tarifa horaria regular por sus horas diarias programadas en el momento del día festivo.

Sección 2. Para ser elegible para el pago de un día festivo programado no trabajado, un empleado debe trabajar o usar tiempo de vacaciones programado al menos un día durante la semana del día festivo, con la excepción de Navidad, Año Nuevo y el Día de los Caídos.

Sección 3. Un día festivo que caiga en domingo será observado el lunes siguiente, excepto la Pascua, que seguirá siendo un día festivo dominical y se observará en domingo.

Sección 4. Para todo el trabajo realizado en un día festivo mencionado, un empleado elegible será pagado a una vez y media (1 ½) su tarifa horaria por todas las horas trabajadas en el día festivo, además de su pago por el día festivo. Si un empleado acepta trabajar en un día festivo y no se presenta, perderá su pago por el día festivo de ese día.

Sección 5. Un día de pago por festivo será el número promedio de horas programadas por día (horas semanales/5) multiplicado por la tarifa horaria regular del empleado. Sin embargo, si un empleado trabaja en un día festivo más horas de las que promedia por día, se le pagará el pago por festivo en función de las horas realmente trabajadas.

ARTÍCULO 21 – LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1. Todos los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial serán elegibles para licencia por enfermedad y acumularán licencia por enfermedad a razón de 0.055 horas de licencia por enfermedad pagada por cada hora trabajada y/o pagada, hasta un máximo de noventa y seis (96) horas de licencia por enfermedad acumuladas en un año (es decir, del 1 de julio al 30 de junio del siguiente año).

La licencia por enfermedad puede ser utilizada por los empleados para atender a familiares enfermos. Los familiares serán definidos según la Ley de Licencia Familiar y Médica.

Un día de pago por enfermedad será el número promedio de horas trabajadas por día (horas semanales/5) multiplicado por la tarifa horaria regular del empleado.

Sección 2. Para tener derecho a la licencia por enfermedad pagada, un empleado debe, siempre que sea posible, dar aviso no más tarde de sesenta (60) minutos antes del inicio del turno programado.

Durante el período de prueba, el tiempo libre por enfermedad no será pagado. Sin embargo, al finalizar el período de prueba, el tiempo acumulado será acreditado retroactivamente a la fecha de inicio del empleado.

Sección 3. La licencia por enfermedad pagada se basa solo en días laborables. En los casos en que un empleado haya estado de licencia por enfermedad durante más de tres (3) días consecutivos o cuando haya una duda razonable sobre el uso indebido de la licencia por enfermedad, el Empleador podrá solicitar evidencia de la enfermedad.

El tiempo por enfermedad se pagará automáticamente si hay horas acumuladas disponibles.

Sección 4. Los pagos por licencia por enfermedad serán adicionales a los beneficios legales bajo el Seguro Estatal por Discapacidad, calculados con la tarifa horaria del empleado por sus horas programadas regularmente.

Sección 5. El uso de los primeros cinco (5) días de licencia por enfermedad pagada en cualquier año académico no será contado contra los empleados según la Política de Asistencia del Empleador.

Sección 6. Los empleados podrán acumular un máximo de cuatrocientas ochenta (480) horas de licencia por enfermedad acumulada. Cualquier licencia por enfermedad acumulada pero no utilizada será pagadera al empleado al momento de la jubilación, siempre que proporcionen un aviso por escrito de ocho (8) semanas de su intención de jubilarse, a razón de la mitad (1/2) del número de horas acumuladas.

Si el empleado no puede cumplir con el aviso de jubilación de ocho (8) semanas debido a circunstancias imprevistas, aún tendrá derecho a su licencia por enfermedad no utilizada, siempre que proporcione documentación que respalde su incapacidad para dar el aviso de ocho (8) semanas, como una preocupación médica documentada. Cada caso de jubilación será revisado de manera individual.

Sección 7. Los empleados pueden recibir el pago completo de hasta la mitad (1/2) de las horas no utilizadas del año académico anterior, y el resto de las horas no utilizadas se depositará en el banco de licencia por enfermedad del empleado. El pago se realizará a principios de noviembre, pero no más tarde del viernes antes del Día de Acción de Gracias. Los empleados que hayan acumulado cuatrocientas ochenta (480) horas de licencia por enfermedad recibirán el pago completo por las horas no utilizadas más allá de las cuatrocientas ochenta (480) horas a principios de noviembre, pero no más tarde del viernes antes del Día de Acción de Gracias.

Cada año académico, los empleados con asistencia perfecta durante el año académico anterior tendrán derecho a dos (2) días de bonificación para ser utilizados durante el año académico siguiente.

Sección 8. Si un empleado no ha acumulado 480 horas en su banco de licencia por enfermedad, podrá optar por acumular hasta la totalidad de la licencia por enfermedad acumulada no utilizada.

ARTÍCULO 22 – SEGURO DE GRUPO

Sección 1. Lenguaje de Fideicomiso e Informes.

Efectivo el 1 de marzo de 2022, el Empleador acuerda contribuir por cada empleado cubierto por este Acuerdo a UNITE HERE HEALTH ("Fondo") con el propósito de proporcionar beneficios de Seguro Médico, Visión, Seguro de Vida, Seguro de Muerte y Desmembramiento Accidental, Seguro Dental y Seguro por Incapacidad a Corto Plazo bajo la Unidad II del Plan de Servicios de Alimentación de UNITE HERE HEALTH ("FSP II"), o cualquier nueva unidad de plan fusionada o consolidada que pueda ser adoptada por los Fideicomisarios. Dichas contribuciones deberán ser enviadas electrónicamente junto con un informe electrónico de los datos del empleado requeridos por el Fondo en el formato prescrito por el Fondo, a más tardar el día quince (15) del mes anterior al mes de cobertura.

Además de proporcionar el informe mensual y el pago establecido anteriormente, el Empleador debe informar al Fondo, a más tardar a las 10 a. m. del último día hábil del mes, cualquier cambio en el estado de un empleado que pueda afectar la cobertura de ese empleado (por ejemplo, terminaciones, despidos, nuevas contrataciones y nuevos elegibles). Dado que el Fondo generalmente no puede rescindir la cobertura, si el Empleador no informa oportunamente un cambio que de otro modo terminaría la cobertura, el Empleador deberá pagar la contribución completa para ese empleado (incluyendo cualquier co-prima normalmente pagada por el empleado) por cada mes adicional hasta que el cambio de estado sea informado al Fondo. Si el Empleador informa oportunamente un cambio que de otro modo terminaría la cobertura, el Empleador recibirá un crédito por cualquier pago mensual aplicable enviado durante el mes del cambio.

El Empleador acuerda enviar los pagos electrónicos e informes en un formato aprobado por el Fondo o directamente a través del sistema en línea del Fondo. Las partes reconocen que una hoja de cálculo de Excel con los campos de datos requeridos y el pago vía ACH son formatos aprobados. El Sindicato y el Empleador reconocen que el informe tardío del Empleador puede resultar en un retraso en los beneficios de los empleados que de otro modo serían elegibles.

El Empleador y el Sindicato acuerdan estar sujetos al Acuerdo y Declaración de Fideicomiso ("Acuerdo de Fideicomiso") del Fondo según pueda ser enmendado ocasionalmente, y por la presente designan irrevocablemente como sus respectivos representantes en la Junta de Fideicomisarios, a dichos Fideicomisarios nombrados en dicho Acuerdo de Fideicomiso como Fideicomisarios del Empleador y del Sindicato, junto con sus sucesores seleccionados según lo previsto en el mismo, y acuerdan cumplir y estar sujetos a todos los procedimientos establecidos y acciones tomadas por los Fideicomisarios conforme a dicho Acuerdo de Fideicomiso. Cualquier disposición en este Acuerdo que sea inconsistente con el Acuerdo de Fideicomiso, o el Plan de Beneficios, reglas o procedimientos establecidos por los Fideicomisarios, será nula y sin efecto.

Sección 2. Elegibilidad.

El Empleador comenzará a realizar contribuciones al Fondo para las coberturas de seguro según se describe en la **Sección 3** a continuación para empleados elegibles (programados regularmente para trabajar treinta (30) o más horas por semana) a partir de la fecha más temprana entre:

- (a) El primero del mes siguiente a la finalización de dos (2) meses de empleo; o
- (b) La finalización de mil veinte (1,020) horas de servicio.

Las siguientes clases de empleados serán elegibles para contribuciones al Fondo: Cocinero/Panadero, Receptor, Cocina General, Cajero, Trabajador de Catering, Trabajador de Servicio de Alimentos, Utilidad.

Sección 3. Contribuciones Mensuales del Empleador

(a) **Seguro Médico.** Se ofrecen tanto el Plan Gold+ como el Plan Platinum.

(i) Gold+ como el Plan Platinum.

<u>Fecha de Vigencia</u>	<u>Soltero</u>	<u>Empleado + Cónyuge</u>	<u>Empleado + Hijos</u>	<u>Familia</u>
01/01/24	\$695.28	\$1,482.85	\$1,159.76	\$2,059.52
01/01/25	\$747.42	\$1,594.06	\$1,246.74	\$2,213.99
01/01/26	\$747.42	\$1,594.06	\$1,246.74	\$2,213.99

Co-Prima del Empleado – Plan Gold+

A partir del 1 de enero de 2025, el empleado pagará el ocho por ciento (8.0%) del costo de la prima para todos los niveles de cobertura – Soltero, Soltero + Cónyuge, Soltero + Hijos, Familia

(ii) PLAN PLATINUM – Primas Mensuales

<u>Fecha de Vigencia</u>	<u>Soltero</u>	<u>Empleado + Cónyuge</u>	<u>Empleado + Hijos</u>	<u>Familia</u>
01/01/24	\$855.74	\$1,825.07	\$1,427.42	\$2,534.84
01/01/25	\$919.92	\$1,961.95	\$1,534.48	\$2,724.95
01/01/26	\$919.92	\$1,961.95	\$1,534.48	\$2,724.95

Co-Prima del Empleado – Plan Platino

Efectivo el 1 de enero de 2025, el empleado paga ocho por ciento (8.0%) del costo de la prima para todos los niveles de cobertura – Soltero, Soltero + Cónyuge, Soltero + Hijos, Familia

(b) Plan VISION PLUS

Primas Mensuales

<u>Fecha de Vigencia</u>	<u>Soltero</u>	<u>Empleado + Cónyuge</u>	<u>Empleado + Hijos</u>	<u>Familia</u>
01/01/25	6.97	12.65	13.27	20.48

Co-Prima del Empleado

Efectivo el 1 de enero de 2025, el empleado paga ocho por ciento (8.0%) del costo de la prima para todos los niveles de cobertura – Soltero, Soltero + Cónyuge, Soltero + Hijos, Familia.

(c) Seguro de Vida y Seguro por Muerte Accidental y Desmembramiento (AD&D)

El Empleador enviará contribuciones para Vida y AD&D al Fondo para todos los empleados elegibles, incluyendo aquellos que rechacen la cobertura médica, a las siguientes tarifas mensuales:

Primas Mensuales

Vida (\$20,000) y AD&D (\$20,000)

<u>Fecha de Vigencia</u>	<u>Soltero</u>
01/01/25	3.80

(d) SEGURO DENTAL – Plan CIGNA PPO

Primas Mensuales

El Empleador contribuirá las sumas mensuales indicadas a continuación para todos los empleados elegibles que elijan la cobertura mencionada:

<u>Fecha de Vigencia</u>	<u>Soltero</u>	<u>Empleado + Cónyuge</u>	<u>Empleado + Hijos</u>	<u>Familia</u>
01/01/2025	\$32.78	\$80.90	\$78.11	\$112.39

Co-Prima del Empleado. El empleado pagará siete dólares (\$7.00) por mes (\$1.62 por semana) si elige la cobertura individual. El empleado pagará veintitrés dólares (\$23.00) por mes (\$5.31 por semana) si elige cobertura para soltero + cónyuge, soltero + hijos, o familia.

Sección 4. El Empleador enviará la contribución total para las coberturas de seguro descritas

en la Sección 3 anterior, al Fondo de manera mensual en nombre de todos los empleados elegibles.

Las partes acuerdan que los empleados no pueden renunciar a la cobertura a cambio de salarios o algún otro tipo de beneficio.

Desde el 1 de enero de 2024 hasta la expiración de este Acuerdo, el Empleador acuerda contribuir con las tarifas de contribución necesarias para todas las opciones mencionadas anteriormente, según lo determinado por el Fondo, para mantener los beneficios. Las partes acuerdan y entienden que, si no se pagan las tarifas de contribución apropiadas, los Fideicomisarios del Fondo pueden eliminar los beneficios para los participantes elegibles y terminar la participación del Empleador de acuerdo con el Fondo

Sección 5. El Empleador continuará haciendo contribuciones mensuales en nombre de los empleados elegibles que estén en despido estacional (es decir, vacaciones de Navidad, vacaciones de primavera, despido de verano).

Sección 6. El Empleador acuerda pagar el costo de la prima del seguro de salud del empleado cuando el empleado esté en un permiso de ausencia aprobado debido a enfermedad, incluyendo enfermedad ocupacional o lesión, por un período máximo de hasta nueve (9) meses. El empleado debe pagar la parte de la prima correspondiente al empleado mientras esté de licencia. El Empleador también cumplirá con las disposiciones de la Ley de Licencia Familiar y Médica.

Sección 7. Compromiso con la Atención Médica

El Empleador y el Sindicato están comprometidos conjuntamente en mantener una atención médica de calidad y asequible para todos los miembros de la unidad de negociación. Con ese fin, las partes han acordado el siguiente programa de capacitación proactiva para garantizar que las personas cubiertas conozcan la forma más efectiva de utilizar los beneficios con el fin de maximizar la calidad y controlar los costos.

- a) El Empleador convocará una reunión obligatoria para los empleados dentro de los noventa (90) días posteriores a la firma de este CBA, o en un momento posterior mediante acuerdo mutuo con el Sindicato.
- b) Cada año posterior, el Empleador convocará una reunión obligatoria para los empleados dentro de los noventa (90) días posteriores al inicio de la inscripción abierta, o en un momento posterior mediante acuerdo mutuo con el Sindicato.
- c) Dicha reunión tendrá una duración mínima de treinta (30) minutos, pero podrá añadirse al inicio o al final de una reunión obligatoria existente para los empleados.
- d) Solo aquellos empleados que sean elegibles para participar en el Plan de Servicio de Alimentos UNITE HERE HEALTH estarán obligados a asistir.
- e) Los empleados que asistan a dicha reunión serán remunerados a su tarifa horaria normal.
- f) La reunión será dirigida por el personal de UNITE HERE HEALTH y/o el Sindicato.
- g) El Gerente General y/o el Representante local de Recursos Humanos asistirán a esta reunión para poder responder mejor a cualquier pregunta que reciban de los empleados.
- h) El Gerente General y/o el Representante local de Recursos Humanos y el Representante del Sindicato Local coordinarán para determinar si la ubicación necesita una reunión obligatoria o múltiples reuniones para acomodar los diferentes días libres y/o turnos.

ARTÍCULO 23 – PLAN DE AHORROS 401(k)

Todos los empleados serán elegibles para participar en el Plan y Fideicomiso de Ahorro para el Retiro 401(k) de los Empleados del Empleador de acuerdo con las disposiciones del Plan.

El Sindicato tendrá el derecho de reabrir el contrato si los beneficios del 401(k) disminuyen, limitado a aquellos que realmente sean afectados por la disminución.

ARTÍCULO 24 – LICENCIA POR FUNERAL

En caso de fallecimiento en la familia inmediata de un empleado cubierto por este Acuerdo, el empleado tendrá derecho a una licencia de ausencia con pago de un máximo de cinco (5) días laborables, pagados a la tarifa regular del empleado por los días de trabajo programados perdidos dentro de ese período. Esta licencia de ausencia con pago de cinco (5) días laborables debe comenzar dentro de los cinco (5) días posteriores al fallecimiento de un familiar inmediato, excepto en circunstancias atenuantes con notificación previa razonable. Para los fines de esta disposición, "familia inmediata" significa cónyuge, hijos, hermano, hermana, padres, suegros, cuñados, abuelos, padrastros actuales, hijastros, nietos y parejas domésticas. El empleado tendrá derecho a un día (1) de licencia con pago en caso de fallecimiento de un familiar que no esté incluido en la lista anterior.

ARTÍCULO 25 – UNIFORMES

Sección 1. El Empleador proporcionará a todos los empleados de tiempo completo programados regularmente seis (6) camisas de uniforme requeridas y a los empleados de medio tiempo cuatro (4) camisas de uniforme requeridas, que serán reemplazadas de manera uno por uno según sea necesario.

El Empleador reembolsará a los empleados de tiempo completo hasta doscientos dólares (\$200.00) una vez al año para la compra de pantalones y zapatos de seguridad. El Empleador reembolsará a los empleados de medio tiempo hasta ciento sesenta dólares (\$160.00) una vez al año para la compra de pantalones y zapatos de seguridad. Los empleados deben proporcionar recibos para el reembolso. El Empleador designará el color y el estilo de los pantalones que deben comprar los empleados.

Los empleados deben usar otra ropa y calzado según lo determine el Empleador.

Sección 2. Si el Empleador proporciona uniformes, los empleados estarán obligados a lavar y mantener los uniformes. Los empleados recibirán un estipendio de lavandería de veinte dólares (\$20.00) por mes.

Sección 3. Si un empleado destruye, daña o pierde su uniforme, el empleado será responsable del costo de reemplazo. No serán responsables de reemplazo en caso de desgaste normal o circunstancias fuera de su control.

Sección 4. Los empleados deben usar el uniforme según las indicaciones del Empleador.

ARTÍCULO 26 – COMIDAS Y PAUSAS

Se proporcionará a todos los empleados regulares, cuya jornada laboral cubra dos periodos regulares de servicio de comidas estudiantiles, un (1) periodo de comida no remunerado de media (½) hora.

Se permiten dos (2) descansos de diez (10) minutos durante cada turno completo definido como seis (6) horas. Los empleados que trabajen al menos una (1) hora extra más allá de las ocho (8) horas en un día, tendrán derecho a un (1) descanso adicional de diez (10) minutos pagado. Los

empleados recibirán un (1) descanso de diez (10) minutos pagado por cada cuatro horas de trabajo programado.

Las comidas y refrigerios durante los periodos de comida programados y los descansos se proporcionan a los empleados sin costo alguno. Los descansos de comida y refrigerios son programados por el supervisor inmediato del empleado.

ARTÍCULO 27 – SERVICIO DE JURADO

Cualquier empleado que esté ausente del trabajo programado con el Empleador por servicio de jurado recibirá la diferencia entre lo que el empleado habría ganado a su tarifa regular de pago, incluyendo el tiempo extra programado, si hubiera estado en el trabajo y el pago recibido por el servicio de jurado, siempre que (a) el empleado proporcione al Empleador evidencia del pago del jurado por parte del Secretario del Tribunal en el que sirvió como jurado y (b) el empleado se presente al trabajo en un día de trabajo programado cuando se le excuse del servicio de jurado, en un momento que permita al empleado trabajar al menos cuatro (4) horas. El pago por servicio de jurado se limita a un llamado por servicio de jurado federal en cualquier período de doce (12) meses y se limita a un llamado por servicio de jurado no federal en cualquier período de doce (12) meses.

ARTÍCULO 28 – LICENCIAS DE AUSENCIA

Sección 1. Licencia Personal. Mediante notificación escrita al Empleador, un empleado con al menos un (1) año académico de servicio podrá solicitar una licencia personal no remunerada de hasta sesenta (60) días calendario. El empleado deberá presentar una solicitud por escrito con al menos treinta (30) días calendario de anticipación; sin embargo, el Empleador considerará excepciones por circunstancias imprevistas. La solicitud deberá especificar la razón y el período de tiempo solicitado para la licencia. La licencia podrá extenderse por treinta (30) días calendario mediante acuerdo mutuo por escrito entre las partes antes de la finalización de la licencia original y no será rechazada de manera irrazonable. El empleado deberá dar un mínimo de catorce (14) días calendario de aviso de tal solicitud. Todas las solicitudes de licencia serán aprobadas a discreción exclusiva del Empleador y deben incluir una fecha de regreso al trabajo.

Sección 2. Licencia Sindical. En caso de que un empleado sea contratado o nombrado para un empleo a corto plazo con el Sindicato, se le permitirá tomar licencia, sujeta a las necesidades legítimas del negocio del Empleador. El empleado deberá dar un aviso mínimo de catorce (14) días calendario de tal solicitud. Tal licencia no podrá exceder de dos (2) años. No más de un (1) empleado de la unidad de negociación podrá estar de licencia en cualquier momento. Durante el período de dicha licencia, un empleado no acumulará antigüedad, ni el Empleador tendrá ninguna obligación de continuar con los beneficios especificados en este Acuerdo.

Sección 3. Licencia Militar. A un empleado que ingrese a las fuerzas armadas de los Estados Unidos, o que sea llamado a servicio activo o entrenamiento militar, se le concederá una licencia no remunerada de acuerdo con las leyes aplicables.

Sección 4. Licencia FMLA y Médica. El Empleador administrará todas las licencias de acuerdo con la Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA, por sus siglas en inglés) y las leyes estatales aplicables sobre licencias.

Se concederá una licencia médica no remunerada de hasta doce (12) meses, incluyendo el tiempo pasado en FMLA, por una condición médica grave del empleado según lo definido por la

FMLA. La empresa podrá requerir una certificación de la condición médica grave.

Sección 5. Un empleado que regrese de una licencia FMLA/Médica/Licencia Sindical o una licencia personal de hasta sesenta (60) días o menos, tendrá derecho a ser reincorporado a su puesto, horas y unidad de trabajo, a menos que el puesto haya sido eliminado o modificado como resultado de despidos u otras necesidades legítimas del negocio. En tal caso, el empleado podrá utilizar su antigüedad según lo establecido en el ARTÍCULO 11, Antigüedad.

Sección 6. Los días festivos, vacaciones, días de enfermedad y otros derechos a beneficios no continuarán acumulándose durante cualquier licencia de ausencia, salvo que lo exija la ley aplicable, y salvo que se disponga lo contrario en el ARTÍCULO 22, Seguro, Sección 1(e).

ARTÍCULO 29 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Sección 1. Se definirá como una queja cualquier disputa que surja de los términos o condiciones expresados dentro de este Acuerdo.

Sección 2. Todas las quejas se procesarán de la siguiente manera:

Paso 1: Las partes comparten un objetivo común de intentar resolver la mayoría de los asuntos de manera informal sin recurrir al proceso de quejas. Con este fin, las partes intentarán abordar los problemas de manera oportuna a medida que surjan. Cualquier queja deberá ser presentada por escrito al Gerente General dentro de los diez (10) días calendario de su ocurrencia o de la fecha en que el empleado o el Sindicato se haya enterado por primera vez de las circunstancias que dieron lugar a la queja. La queja deberá exponer los hechos alegados de la queja, el/los ARTÍCULO(s) y SECCIÓN(es) que se alegan como violados, y el remedio que se busca.

Después de recibir la queja por escrito, el Gerente General o su designado, los representantes del Sindicato, el delegado sindical y el empleado o empleados involucrados, se reunirán para discutir la queja dentro de los siete (7) días calendario siguientes a la recepción de la queja por escrito.

El Gerente General proporcionará una respuesta por escrito dentro de los siete (7) días calendario después de la reunión.

Paso 2: Si no se resuelve de manera satisfactoria en el Paso 1, la queja deberá ser presentada por escrito al Gerente del Distrito o su designado por el Representante del Sindicato o su designado dentro de los siete (7) días calendario siguientes a la recepción de la respuesta del Paso 1. El Gerente del Distrito o su designado o el Sindicato solicitarán una reunión, la cual podrá ser realizada por teléfono si ambas partes están de acuerdo, con el propósito de resolver la queja antes de la decisión final del Empleador. La reunión se llevará a cabo dentro de los siete (7) días calendario posteriores a la solicitud y nunca superará dos (2) empleados remunerados. Dentro de los siete (7) días calendario posteriores a la reunión, el Empleador entregará al Sindicato una respuesta por escrito, que incluirá una decisión sobre el asunto y la(s) razón(es) de la decisión.

Si la queja no se resuelve después de completar los procedimientos del Paso 2, las partes, mediante acuerdo mutuo, podrán derivar el asunto a mediación no vinculante a través de la FMCS. Tales derivaciones deberán ocurrir dentro de los siete (7) días calendario posteriores a la recepción de la respuesta por escrito del Gerente del Distrito. Este proceso se llevará a cabo bajo la jurisdicción y las pautas de la FMCS.

Sección 3. Arbitraje: Si la queja no puede resolverse de manera satisfactoria en el Paso 2, el Sindicato podrá derivar el asunto a un árbitro imparcial para su decisión final y determinación. La solicitud de arbitraje deberá ser presentada por escrito a la Asociación Americana de Arbitraje (AAA) a más tardar treinta (30) días calendario después de la recepción de la respuesta escrita del Paso 2 o después de la conclusión de la mediación de la queja, lo que ocurra primero. Tanto el Empleador como el Sindicato acuerdan estar sujetos a las reglas y regulaciones de la Asociación Americana de Arbitraje.

Cada parte en este Acuerdo asumirá los gastos de preparar y presentar su propio caso. Los honorarios y gastos del Árbitro, junto con cualquier gasto incidental acordado mutuamente de antemano, serán compartidos por igual entre las partes.

La decisión del Árbitro será final y vinculante para el Empleador, el Sindicato y el o los empleados involucrados. Se entiende que el Árbitro tendrá el poder de modificar casos disciplinarios, pero no tendrá la capacidad ni el poder de modificar, cambiar, restringir o extender de ninguna manera los términos de este Acuerdo.

Sección 4. Los plazos establecidos para cualquier paso de este procedimiento podrán ser extendidos por acuerdo mutuo por escrito entre el Empleador y el Sindicato. Cualquier solicitud razonable hecha antes de la expiración del plazo para ser extendido será respetada por el Empleador y el Sindicato. El no presentar una queja o el no proceder al siguiente paso dentro de los plazos establecidos constituirá una renuncia a todos los derechos para quejarse y arbitrar tales asuntos.

Sección 5. El Empleador pagará a los empleados a su tarifa regular de salario cuando estén involucrados en la discusión y las reuniones de la queja con el Empleador, siempre que dichas reuniones se realicen durante sus horas de trabajo normales programadas.

Sección 6. Si la queja no se resuelve en el paso actual o si no hay respuesta por parte del Empleador dentro de los plazos establecidos, la queja podrá ser llevada al siguiente paso.

ARTÍCULO 30 – PROGRAMA DE DEBERES TRANSICIONALES TEMPORAL

Sección 1. Con el fin de facilitar el regreso al trabajo de un empleado que haya sufrido una lesión o enfermedad en el trabajo, la Compañía podrá implementar un programa de Deberes Transicionales Temporales, para proporcionar una asignación temporal de trabajo modificada hasta que el empleado alcance la Mejora Médica Máxima, pero en ningún caso por más de noventa (90) días calendario.

Sección 2. Antes de ofrecer una asignación de Deberes Transicionales Temporales a un empleado, la Compañía dará al Sindicato un aviso de siete (7) días calendario sobre la posición propuesta y las modificaciones. Si el Sindicato objeta la asignación por causa justificada, la Compañía retrasará la implementación de la asignación propuesta por hasta siete (7) días calendario, durante los cuales las partes se reunirán (en persona o por teléfono) para revisar e intentar resolver las objeciones del Sindicato. Si las partes no llegan a un acuerdo, la Compañía podrá proceder con la implementación de la asignación y el Sindicato podrá llevar el asunto a través del procedimiento de quejas y arbitraje.

Sección 3. Ningún empleado será disciplinado por rechazar una asignación de Deberes Transicionales Temporales. Sin embargo, el rechazo puede afectar los derechos del empleado a

los beneficios de compensación laboral, según la ley estatal aplicable sobre compensación laboral.

Sección 4. Nada de lo aquí establecido requerirá que la Compañía ofrezca una asignación de Deberes Transicionales Temporales a ningún empleado. Ninguna asignación de Deberes Transicionales Temporales podrá extenderse más allá de noventa (90) días. Ninguna asignación de Deberes Transicionales Temporales podrá convertirse en permanente sin el consentimiento expreso por escrito de la Compañía y el Sindicato.

Sección 5. Nada de lo aquí establecido se interpretará como un añadido o disminución de las obligaciones de las partes bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act, ADA) y/o las leyes estatales o locales.

ARTÍCULO 31 – AVISO DE INTENCIÓN DE DEJAR EL EMPLEO

Si y cuando un empleado cubierto por este Acuerdo deje el servicio del Empleador, por su propia iniciativa, el empleado deberá dar un aviso razonable de tal intención a su supervisor, siendo la duración de dicho aviso razonable determinada por el Empleador, siempre que no sea un período superior a una (1) semana. Si el empleado no da dicho aviso, no tendrá derecho a recibir compensación por los derechos acumulados de vacaciones a los que de otro modo tendría derecho.

ARTÍCULO 32 – TRABAJO POR SUPERVISORES

Los supervisores no deberán realizar trabajo de producción normalmente, salvo para instrucciones, inspección del trabajo realizado, en casos de escasez temporal de personal (no para evitar horas extra) o en emergencias fuera del control de ambas partes de este Acuerdo.

ARTÍCULO 33 – CLÁUSULA DE AHORRO

Si alguna disposición de este Acuerdo es posteriormente declarada ilegal, inaplicable o no conforme con la ley aplicable, por acción legislativa o administrativa, o por cualquier tribunal de jurisdicción competente, todas las demás disposiciones de este Acuerdo permanecerán en pleno vigor y efecto durante la vigencia de este Acuerdo, y las partes acuerdan negociar de inmediato sobre la parte invalidada del mismo.

ARTÍCULO 34 – SEPARABILIDAD DEL ACUERDO

Se entiende y acuerda que este Acuerdo incluye y constituye el único y completo Acuerdo entre las partes respecto a todos los temas o asuntos relacionados con la negociación colectiva. Este Acuerdo reemplaza todos los acuerdos, entendimientos y prácticas previas, ya sean orales o escritos, expresos o implícitos, entre las partes, y no podrá ser cambiado o modificado a menos que tal cambio o modificación sea acordado por ambas partes por escrito.

ARTÍCULO 35 – DURACIÓN

Este Acuerdo estará en pleno vigor y efecto a partir del 1 de noviembre de 2024 y permanecerá en vigor hasta el 31 de octubre de 2027, y luego continuará año tras año, a menos que cualquiera de las partes entregue un aviso previo por escrito de al menos sesenta (60) días antes de cualquier fecha de vencimiento de este Acuerdo a la otra parte, indicando su deseo de modificar o cambiar este Acuerdo.

**FIRMADO EN NOMBRE DE:
AVI Foodsystems
En la Bryant University
Smithfield, Rhode Island**

**Christopher Paladino
Gerente de Relaciones Laborales**

**FIRMADO EN NOMBRE DE:
United Service and Allied Workers of
Rhode Island (USAW RI)**



**Amy Cardone
Representante del Sindicato**

ANEXO “A” – CLASIFICACIONES Y SALARIOS

Sección 1. Las clasificaciones y las tarifas horarias de pago del contrato serán las siguientes:

<u>Clasificaciones</u>	+\$0.90	+\$0.90	+0.90
	<u>Efectivo 11/01/24</u>	<u>Efectivo 11/01/25</u>	<u>Efectivo 11/01/26</u>
Cocinero/Panadero	\$23.30	24.20	25.10
Recepcionista	21.98	22.88	23.78
Cocinero General	21.45	22.35	23.25
Cajero	21.45	22.35	23.25
Trabajador de Catering	21.17	22.07	22.97
Trabajador de Servicios de Alimentos	20.89	21.79	22.69
Utilitario	20.68	21.58	22.48

Sección 2. Empleados con tarifa de pago superior (Red-circled). Los empleados que reciban una tarifa horaria de pago superior a la tarifa de pago de su clasificación serán considerados "red-circled" y recibirán aumentos salariales generales como sigue:

Efectivo 1 de noviembre de 2024: \$0.90 por hora

Efectivo 1 de noviembre de 2025: \$0.90 por hora

Efectivo 1 de noviembre de 2026: \$0.90 por hora

Sección 3. Limpieza de ollas y sartenes. Los empleados que limpien ollas y sartenes por dos (2) o más horas en cualquier día de trabajo recibirán un bono de un dólar (\$1.00) por hora por todas las horas dedicadas a tales tareas.

Sección 4. Empleado Líder. Los empleados líderes recibirán un dólar (\$1.00) por hora adicional sobre la tarifa de pago de la clasificación.

Sección 5. Pago por Entrenamiento. Cualquier empleado que deba entrenar a otro empleado recibirá tres dólares (\$3.00) adicionales por hora hasta un máximo de 15 horas de entrenamiento.

Sección 6. Empleados recién contratados. Los empleados recién contratados recibirán la siguiente progresión salarial:

Comienzo: \$1.00 por hora por debajo de la tarifa de pago de la clasificación

Después de 1 año: Tarifa de pago de la clasificación

Sección 7. Catering. Los empleados que no estén clasificados como trabajadores de catering, pero que sean asignados a funciones de catering durante cuatro (4) horas o más en cualquier día de trabajo, recibirán un adicional de cincuenta centavos (\$0.50) por hora por ese trabajo.

Sección 8. Cualquier empleado que trabaje en una clasificación superior durante un mínimo de dos (2) horas recibirá la tarifa de la clasificación superior por el tiempo trabajado en esa clasificación. Un empleado asignado temporalmente a trabajar en una clasificación de menor pago conservará su tarifa. Dicho trabajo será asignado según lo determine la gerencia. Un empleado que postule y acepte o sea desplazado a un puesto de menor pago recibirá la tarifa correspondiente al trabajo aceptado.

Sección 9. Cualquier empleado que reciba una promoción a una clasificación superior recibirá la tarifa de esa clasificación superior.

Sección 10. Cualquier empleado cuyo turno regular termine después de la medianoche recibirá un dólar (\$1.00) adicional por hora por todas las horas trabajadas durante su turno regular.