

ACUERDO  
ENTRE  
SODEXHO EDUCATIONAL SERVICES, INC.  
EN  
BRYANT UNIVERSITY  
SMITHFIELD, RHODE ISLAND  
Y  
TRABAJADORES UNIDOS DE SERVICIOS Y ALIADOS DE  
RHODE ISLAND  
PROVIDENCE, RHODE ISLAND

Vigente: 2 de noviembre del 2004

a 2 de noviembre del 2009

## ÍNDICE

<u>ARTICULO</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>	<u>PÁGINA</u>
26	ACTUACION COMO JURADO	28
	ACUERDOS	41-45
6	AFILIACION SINDICAL	7-8
11	ANTIGUEDAD	11-13
	APENDICE A: CLASIFICACION Y SALARIOS	39
29	ARBITRAJE	35-6
30	AVISO DE PARTIDA	36
21	BENEFICIOS DEL GRUPO COLECTIVO	24-26
25	COMIDAS Y PERIODOS DE DESCANSO	27-28
7	DEDUCCIONES Y RETENCIONES	8-9
4	DEFINICIONES DE EMPLEADOS	5
1	DERECHOS DE LA GERENCIA	4
3	DESPIDO Y DISCIPLINA	4-5
20	DIAS DE ENFERMEDAD	22-24
19	DIAS FERIADOS	20-22
12	EMPLEO DURANTE EL VERANO	13
13	EMPLEO, TRANSFERENCIA Y PROMOCIÓN	13-16
9	HUELGAS Y CIERRES DE EMPRESA	10
8	INFORMACIÓN PARA LA UNIÓN	9-10
23	LICENCIA PARA DUELO	27
27	LICENCIAS SIN PAGO	28-31
15	OPORTUNIDADES IGUALES PARA EL EMPLEO	17
22	PLAN DE JUBILACION	26
28	PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS	31-35
5	RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO	6-7
2	REGLAS Y NORMAS DE LA COMPANIA	4
16	SALARIOS	17-18, 39
14	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	16-17
10	SUB-CONTRATO	10
32	TERMINO DEL ACUERDO	37
17	TIEMPO EXTRA	18-19
31	TRABAJO POR PARTE DE LOS SUPERVISORES	36-37
24	UNIFORMES	27
18	VACACIONES	19-20

## **ACUERDO**

ESTE ACUERDO hecho en las fechas abajo mencionadas, por y entre **Sodexo Campus Services, Inc.**, una Corporación de Maryland administrando los servicios de preparación de alimentos para Bryant University en Smithfield, Rhode Island, desde aquí en adelante llamado “EMPLEADOR”, sus sucesores y designados, y **Trabajadores Unidos de Servicios y Aliados de Rhode Island**, desde aquí en adelante llamada la “UNIÓN”.

## **DECLARACIÓN**

CONSIDERANDO QUE es el propósito de este Acuerdo promover buenas relaciones entre el Empleador, la Unión y los empleados representados por la Unión, y aclarar las condiciones básicas sobre las cuales dependen estas relaciones; y

CONSIDERANDO QUE el Empleador y la Unión tienen la intención de trabajar juntos para proveer y mantener los términos y las condiciones de empleo mutuamente satisfactorios, y para prevenir y también corregir los malentendidos y las querellas relacionados al empleo; y

CONSIDERANDO QUE tanto el Empleador como la Unión creen en y aceptan las negociaciones colectivas como el medio para cumplir con los intentos de este Acuerdo;

POR CONSIGUIENTE, en consideración de las premisas y del asentimiento mutuo a estos como los términos y condiciones del contrato entre las partes, el Empleador y la Unión acuerdan en lo siguiente:

## **ARTICULO 1 – DERECHOS DE LA GERENCIA**

SECCIÓN 1 Se acuerda por y entre las partes que el Empleador tiene y se queda con los derechos y prerrogativas de la gerencia los cuales no sean explícitamente cedidos o limitados por este Acuerdo y que la administración de la planta y del negocio del Empleador y sus operaciones y el manejo de sus fuerzas laborales son conferidos exclusivamente en el Empleador. Ninguno de estos derechos se ejercerán en una manera irrazonable.

## **ARTICULO 2 – REGLAS Y NORMAS DE LA COMPANIA**

SECCIÓN 1 La Unión reconoce el derecho de la gerencia a crear tales reglas y normas razonables que no sean en conflicto con este Acuerdo, que de vez en cuando se consideran mejor para poder mantener la orden, seguridad y/o operación efectiva de su negocio; y a exigir la conformidad a estas por parte de sus empleados, después de aviso previo a la Unión y a los empleados.

## **ARTICULO 3- DESPIDO Y DISCIPLINA**

SECCIÓN 1 El Empleador tiene el derecho exclusivo a mantener la disciplina inclusive el derecho a despedir o suspender a cualquier empleado por causa justa. La Unión reconoce que el mantener la disciplina es la prerrogativa

única del Empleador con el fin de mantener la eficiencia y el ahorro en la operación del negocio.

SECCIÓN 2 En caso de que un empleado crea que las acciones de despido o disciplina por parte del Empleador sean arbitrarias o discriminatorias, o el empleado o la Unión puede poner una queja según las estipulaciones de la cláusula sobre Quejas y Arbitraje de este Acuerdo.

SECCIÓN 3 El Empleador utilizará la disciplina progresiva excepto por los casos que merecen una suspensión o despido inmediato.

SECCIÓN 4 Las advertencias se consideran en efecto por un (1) año a menos que el empleado no reciba otra advertencia dentro del año.

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

SECCIÓN 6 El estatuto de limitaciones para disciplina sea siete días de trabajo del empleado después del acontecimiento.

#### **ARTICULO 4 – DEFINICIONES DE EMPLEADOS**

SECCIÓN 1 Empleado a tiempo completo – un empleado con un horario regular de treinta (30) horas o más por semana.

SECCIÓN 2 Empleado a tiempo parcial – un empleado con un horario regular de veinte (20) horas o más por semana y menos de treinta (30) horas por semana.

## **ARTICULO 5 – RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO**

**SECCIÓN 1** El Empleador reconoce a la Unión como el agente exclusivo de negociación para los empleados cubiertos por la certificación, quienes están dedicados a los servicios de preparación de alimentos ubicados en el campus de Bryant University, quienes están empleado por el Empleador en las clases de trabajo descritas en el Apéndice “A” de este Acuerdo, menos los empleados administrativos de oficina, los empleados profesionales, los guardias y vigilantes, los estudiantes y todos los supervisores bajo las definiciones de la Acta Nacional de Relaciones Laborales, Caso Número 1-RC-21813 de certificación y representación con el propósito de todas negociaciones con respeto a salarios, horas y condiciones de trabajo.

**SECCIÓN 2** El Empleador conviene que la Unión puede seleccionar a cuatro (4) delegados para el servicio de preparación de alimentos en el campus de Bryant University. La Unión puede nombrar a uno de estos cuatro (4) delegados como Delegado Principal (“Chief Steward”). Se avisará al Empleador por estrito de estas selecciones y cualquier cambio. Con arreglos previos con los supervisores inmediatos del delegado y el empleado involucrado, un delegado puede consultar durante las horas de trabajo por un tiempo razonable con un empleado cubierto por este Acuerdo sobre la investigación y procedimiento de quejas, sin perdida de paga por nunguna parte. Con arreglos previos con el supervisor, se permitirá al Delegado Principal hasta un máximo de dos (2) horas de tiempo regular por mes sin perdida de paga para consultar con los miembros de la Unión sobre asuntos

sindicales durante las horas de trabajo. El Delegado Principal y un delegado en el otro edificio recibirán copias de materiales que se consideran apropiados por el Director de la Preparación de Alimentos (“Food Service Director”).

## **ARTICULO 6 – AFILIACION SINDICAL**

SECCIÓN 1 Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo quienes son miembros de la Unión en plena derecho en la fecha efectiva de este Acuerdo y todos otros empleados cubiertos por este Acuerdo quienes se hacen miembros de la unión en plena derecho deben, como condición de empleo, mantener su afiliación durante el término del Acuerdo. Esta obligación para mantenerse como miembro en plena derecho se defina como el deber de pagar las cuotas y las cuotas de iniciación requeridas uniformemente como condición de conseguir o mantener afiliación con la Unión.

SECCIÓN 2 Todos los empleados actuales cubiertos por este Acuerdo quienes no son miembros de la Unión, y todos los empleados nuevos cubiertos por este Acuerdo y contratados después de la fecha efectiva de este Acuerdo deben como condición de empleo hacerse miembros de la Unión en plena derecho después de treinta (30) días de su empleo o después de treinta (30) días después de la fecha efectiva de este Acuerdo, lo cual sea más tarde y serán entonces obligados a continuar su membresía en la Unión en plena derecho mientras dure este Acuerdo. Esta obligación para mantenerse como miembro en plena derecho se defina como el deber de pagar las cuotas y las cuotas de iniciación requeridas

uniformemente como condición de conseguir o mantener afiliación con la Unión.

SECCIÓN 3 La Unión aceptará como miembros a todos los empleados actuales y futuros cubiertos por este Acuerdo bajo los mismos términos y condiciones que se aplican a otros miembros. Si la Unión alega que cualquier miembro cubierto por este Acuerdo quien se hizo miembro de la Unión en plena derecho ha faltado en su deber de mantenerse como miembro de la Unión en plena derecho bajo los requisitos de esta Sección, o que cualquier empleado cubierto por este Acuerdo ha faltado en hacerse y mantenerse como miembro de la Unión en plena derecho durante el término de este Acuerdo bajo los requisitos de esta Sección, y pide el despido de aquel empleado, la Unión notificará el Empleador y el empleado por escrito y el Empleador tendrá treinta (30) días siguientes al recibo de esta noticia para despedir al empleado. Si durante estos treinta (30) días el empleado paga sus cuotas de iniciación y/o cuotas delincuentes, el Empleador no será obligado a despedir al empleado.

SECCIÓN 4 La Unión indemnizará al Empleador contra todos y cualesquier reclamos, demandas y otras formas de responsabilidad que puedan surgir de cualquier acción tomada por el Empleador para cumplir con los términos de esta Sección.

## **ARTICULO 7 – DEDUCCIONES Y RETENCIONES**

SECCIÓN 1 Al recibir una autorización válida escrita en una forma aprobada por el Empleador, hecho por un empleado asignando una parte de su

salario a la Unión para pagar la cuota, el Empleador colaborará con la Unión en la colecta de sus cuotas al reconocer esta asignación y deducir la cantidad asignada en el primer día regular de paga mensual del Empleador. Tal descuento comenzará diez (10) o más días después de que el Empleador haya recibido la asignación y continuará por el periodo especificado en la asignación o hasta que el empleado dé instrucciones al contrario. Si un empleado esta de vacaciones pagadas cuando ocurre el descuento de la cuota, estas cuotas se deducirán de su paga de vacaciones. Ninguna asignación obligará al Empleador a pagar la cuota sindical durante el periodo en lo cual un empleado no recibe pago. Todas las cantidades así asignadas serán pagadas por el Empleador a la Unión en el mes después de que se hayan deducidos.

SECCIÓN 2 El Secretario Financiero de la Unión certificará la cuota actual al Empleador anualmente o cuando haya un cambio en la cuota.

SECCIÓN 3 La Unión indemnizará al Empleador contra todos y cualesquier reclamos, quejas, arbitrajes, sanciones, demandas u otros procedimientos surgiendo a raíz de cualquier acción tomado por el Empleador para cumplir con los términos de esta Sección.

## **ARTICULO 8 – INFORMACION PARA LA UNION**

SECCIÓN 1 El Empleador acuerda en proporcionar a la Unión mensualmente para los nuevos empleados sus nombres, direcciones, números de seguro social, clases de trabajo y fechas de empleo; además de los nombres de los

empleados despedidos y los empleados tomando licencia. El Empleador también proporcionará cambios permanentes en el horario durante el año escolar inclusive los horarios de los estudiantes. Las cantidades de comidas se proporcionarán mensualmente.

## **ARTICULO 9 – HUELGAS Y CIERRES DE EMPRESA**

SECCIÓN 1 El Empleador conviene que no deberá haber ningún cierre de la empresa durante el término de este Acuerdo. La Unión conviene que no deberá haber huelgas, abandono del lugar de trabajo, el trabajo a desgana, piquetes de huelga, rehúso en cruzar líneas de piquete, u otros impedimentos a las operaciones del Empleador por parte de la Unión, sus representantes o miembros durante el término de este Acuerdo.

SECCIÓN 2 El Empleador tendrá el derecho de despedir a cualquier empleado quien participa en una violación de este Artículo.

SECCIÓN 3 No será una violación de este Artículo que un empleado se niega a cruzar una línea de piquete principal autorizo por los Trabajadores Unidos de Servicios y Aliados de la Unión Local involucrada en la huelga.

## **ARTICULO 10 – SUB-CONTRATO**

SECCIÓN 1 El Empleador tendrá el derecho de sub-contratar. Sin embargo, el Empleador notificará a la Unión y le dará la oportunidad para discutir cualquier sub-contrato permanente de una operación fundamental.

## **ARTICULO 11 – ANTIGÜEDAD**

**SECCIÓN 1** El Empleador mantendrá una lista de la antigüedad incluyendo a todos los empleados cubiertos por este Acuerdo y al pedirla la Unión puede obtener una copia, pero no más de una vez al año.

**SECCIÓN 2** Si es necesario reducir la fuerza labor, el principio de antigüedad guiará. En re-empleos de descansos, la última persona descansada será la primera re-empleada a la clase de trabajo. La antigüedad se definirá como el tiempo total de servicio en el departamento de servicio de alimentos en Bryant University. Si ocurra un descanso permanente, los empleados descansados de una clase de trabajo tendrán derecho a reemplazar a un empleado con menos antigüedad, siempre y cuando hayan anteriormente sido empleados en esta clase de trabajo durante su periodo actual de servicio continuo. Si no es posible reemplazar a un empleado con menos antigüedad en una clase de trabajo hecho antes, el empleado puede reemplazar a un empleado con menos antigüedad en una clase con paga igual o menos (a la que recibe actualmente) a condición de que el empleado sea capaz para el trabajo. Los descansos permanentes se definan como cualquier descanso que excede el tiempo normal de descansos durante el calendario académico.

**SECCIÓN 3** Si un empleado regular a tiempo completo renuncia una posición cubierta por este Acuerdo y luego dentro de treinta (30) días indica que desea volver a la misma posición o a cualquier otra posición, cubierta por este Acuerdo, el Empleador reincorporará la antigüedad antes acumulada por el

empleado si decida contratarlo de nuevo.

SECCIÓN 4 Habrá un periodo de prueba de sesenta (60) días para todos empleados cubiertos por este Acuerdo. Antes de completar los sesenta (60) días de empleo, cualquier empleado puede ser despedido a cualquier hora sin referencia a las reglas sobre la antigüedad o los procedimientos de quejas establecidos en este Acuerdo. Una extensión de sesenta (60) días al periodo de prueba se otorgará con un acuerdo mutuo por escrito entre el Empleador y la Unión.

Tras la conclusión exitosa de sesenta (60) días de servicio, se le notificará al empleado de su clase de trabajo y su pago según este Acuerdo, y su antigüedad comenzará desde su primer día de trabajo. De allí en adelante, el trabajo del empleado se evaluará cada año por el supervisor quien revisará la evaluación con el empleado y le mostrará su evaluación de trabajo. El empleado recibirá una copia de la evaluación. La evaluación anual será sujeto al procedimiento de quejas.

SECCIÓN 5 La antigüedad del empleado acabará a causa de lo siguiente::

- (1) renuncio
- (2) despido
- (3) descanso permanente de doce (12) meses consecutivos
- (4) ausencia debido a la enfermedad de doce (12) meses consecutivos
- (5) no volver de una licencia autorizado por tres (3) días

- laborales sin tener excusa legitima
- (6) no volver a trabajar de un descanso dentro de los siete (7) días  
calendarios siguientes a la noticia
- (7) jubilación

## **ARTICULO 12 – EMPLEO DURANTE EL VERANO**

SECCIÓN 1 Antes del fin del Semestre de Primavera (con un (1) mes de anticipación) el Empleador colocará en la tablera del area de preparación de alimentos una lista de las oportunidades conocidos para trabajo durante el verano. El Empleador anunciará las horas y clases de trabajo especificas conocidas en ese momento. Los empleados con antigüedad tendrán la oportunidad para ejercer su señoría en decidir si quieren tomar o no tomar los trabajos de verano disponibles. Si es necesario, el Empleador reserva el derecho de llenar los trabajos de verano en el orden inverso de señoría. El Empleador seguirá pagando el seguro medico y de vida para los empleados descansados durante las vacaciones de verano. El Empleador dará un aviso de cinco (5) días acerca de cualesquier cambios o adiciones a las oportunidades de trabajo. Cada viernes el Empleador anunciará las horas, días y clases de trabajo abiertos para la semana siguiente.

## **ARTICULO 13 – EMPLEO, TRANSFERENCIA Y PROMOCION**

SECCIÓN 1 Cuando hay puestos abiertos, los empleados actuales calificados tendrán preferencia sobre los aspirantes, sobre todo para los trabajos ofreciendo ascenso. Cuando sea necesario que el Empleador transfiera a un

empleado temporalmente a otro trabajo cubierto por este Acuerdo, el empleado recibirá su pago regular o el pago del trabajo, lo cual sea más. Los empleados transferidos permanentemente solo tienen derecho al pago del puesto a lo cual hayan sido transferidos. Para las transferencias temporales de siete (7) días o más, el pago por días feriados y días de enfermedad será el sueldo más alto.

SECCIÓN 2 Además de lo anterior, se conviene que el Empleador mantenga un plan de referidos para promociones y transferencias permanentes para su consideración cuando ocurra un puesto vacante que se puede llenar a través de una promoción o transferencia permanente. Sin embargo, el Empleador puede llenar tales puestos vacantes usando su propio criterio sin tomar en consideración los planes de referido. Las tarjetas de referido para los empleados buscando promociones o transferencias permanentes se conseguirán a través de los Delegados de Unión. Para el propósito de este acuerdo, una “promoción” se define como el ascenso de un empleado dentro de la unidad de negociaciones a una clase de trabajo con mejor pago cubierto por este Acuerdo; y una “transferencia” se defina como el movimiento de un empleado dentro de la unidad de negociaciones a una clase de trabajo cubierto por este Acuerdo que tiene el mismo salario o un salario más bajo al de la posición actual del empleado.

SECCIÓN 3 Todos los puestos vacantes creados por nueva construcción, despidos, jubilación o fallecimiento serán anunciados en la tablilla del Empleador por un periodo de cinco (5) días; o catorce (14) días durante junio y julio para los

puestos vacantes que se llenarán en el semestre de otoño. Los anuncios incluirán las posiciones, salarios, horas y calificaciones. Los empleados interesados en solicitar estos puesto(s) indicarán su interés por escrito a la Oficina del Director, enumerando sus calificaciones para los puestos.

Excepto en casos de emergencia o después de consultar con el representante o Delegado Principal de la Unión, ninguna persona será empleado en un puesto anunciado hasta que haya terminado el periodo de anuncio. La Oficina del Director entonces hará las entrevistas necesarias e informará a los empleados sobre su selección o rechazo para los puestos anunciados. El Empleador determinará si el empleado tenga las calificaciones para un puesto vacante. La antigüedad determinará entre candidates calificados para una posición.

Las posiciones temporales previstos en durar por lo menos seis (6) semanas o que duran seis (6) semanas se incluirán en el proceso de anuncio arriba mencionado. Sin embargo, el Empleador será obligado a anunciar el puesto temporal, y cualquier puesto vacante que resulta de la selección será asignado por el Empleador. El empleado seleccionado para el puesto temporal se le permitirá volver a su posición original una vez que el puesto temporal haya sido llenado permanentemente.

SECCIÓN 4 Si un empleado de la unidad recibe una promoción o transferencia, servirá un periodo de prueba de treinta (30) días en el nuevo puesto. Si al empleado promovido o transferido le quita el puesto durante el periodo de prueba, se le retornará a su puesto anterior o a otro puesto equivalente, sin que

pierda su antigüedad.

SECCIÓN 5 Un empleado recibiendo una promoción cubierta por este Acuerdo puede decidir a regresar a su puesto anterior con tal de que la petición a regresar sea hecho entre veinte (20) días de trabajo de su promoción.

## **ARTICULO 14 – SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

SECCIÓN 1 El Empleador seguirá como antes a cumplir con las reglas legales, hechas antes o después, con respeto a la seguridad de las condiciones de trabajo, y además a asegurar hasta lo posible la protección de la salud y seguridad de los empleados. La Unión acuerda en que los empleados deben observar las reglas de seguridad razonables como condición de empleo. En concreto, los empleados deben inmediatamente reportar al supervisor, o al representante designado, cualquier accidente o herida y seguir todas las reglas exigiendo un examen o tratamiento medico. Se notificará al Comité Junto de Seguridad (“joint Labor-Management Safety Committee”) dentro de treinta (30) días de cualquier accidente o herida. Los empleados pueden consultar sus propios médicos sin costo al Empleador, pero en todo caso de accidente o herida el Empleador no será obligado a aceptar las opiniones de médicos no contratados por el Empleador. La Unión puede nombrar a dos (2) empleados cubiertos por el Acuerdo al Comité Junto de Seguridad. El Empleador y la Unión colaborarán en mantener y efectuar reglas de seguridad y aseo que eliminarán los peligros y hacen de la cocina un lugar de trabajo seguro y sanitario. El Comité Junto de Seguridad reunirá cada mes

y copias de las actas de todas las reuniones facilitarán a la Unión.

SECCIÓN 2 Si la Universidad sea cerrado a causa de un temporal, empleados mandaron a casa tienen derecho a cuatro (4) horas de pago para presentarse a trabajo. Tiempo perdido por el temporal puede ser cobrado por días de vacación pero no días de enfermedad.

SECCIÓN 3 La gerencia dará a cada empleado un mínimo de un par de zapatos sin patinazo cada año. La gerencia puede reemplazar zapatos como sea necesario. El método de y lugar para proveer zapatos sean discutidos en el El Comité de Seguridad.

## **ARTICULO 15 – OPORTUNIDADES IGUALES PARA EL EMPLEO**

SECCIÓN 1 El Empleador y la Unión convienen que no habrá discriminación contra ningún empleado o candidato para el empleo por razones de raza, religión, color, origen nacional, edad, sexo, preferencia sexual o afiliación política. La provisión ante mencionada incluirá pero no será limitada a lo siguiente: el empleo, la promoción, democión o transferencia, la contratación o anuncios de trabajo, el descanso o despido, los salarios u otras formas de compensación, y la selección para la capacitación, inclusive los periodos de aprendizaje.

## **ARTICULO 16 - SALARIOS**

SECCIÓN 1 Adjunto aquí y marcado el Apéndice “A” es una tabla fijando

los salarios y las varias clasificaciones, la cual se establece para describir los salarios que se pagarán a los empleados durante el termino de este Acuerdo.

SECCIÓN 2 Se entiende que los salarios arriba citados son los mínimos y que el Empleador puede pagar salarios más altos a su discreción en casos individuales.

SECCIÓN 3 La compañía consiente en corregir todos los errores de pago entre 48 horas por transferir el dinero cuando el error ascende a un turno para ése individuo. Todos otros errores sean corregidos en el pago siguiente.

## **ARTICULO 17 – TIEMPO EXTRA**

SECCIÓN 1 Se pagará la tasa de tiempo y medio (1 ½) del salario regular por hora para todas las horas en exceso de cuarenta (40) horas en una semana o en exceso de ocho (8) horas en un día. No se permitirá que la paga para el tiempo extra se multiplique (“pyramiding”).

SECCIÓN 2 Para los fines de esta sección se entiende que el salario regular por hora que se utiliza para calcular el tiempo extra o diferencial de turno nunca se aumentará con incluir a tiempo extra, diferencial de turno o cualquier otra paga adicional.

SECCIÓN 3 Los días feriados, las vacaciones y tiempo de duelo serán contados como tiempo trabajado en calcular el tiempo extra. El Empleador colocará los calendarios para los días feriados y periodos de verano con por lo menos una (1) semana de anticipación.

SECCIÓN 4 Tiempo extra sea asignado por preferencia de antigüedad entre clasificación. Todo tiempo extra debe ser autorizado y fijado por la gerencia.

SECCIÓN 5 La compañía está de acuerdo a continuar el status quo con respeto a la práctica de proveer una lista de funciones obligatorios.

## **ARTICULO 18 - VACACIONES**

SECCIÓN 1 Los empleados regulares trabajando tiempo completo tendrán derecho a los beneficios de vacaciones pagadas basado en la tabla siguiente:

<b><u>Antigüedad</u></b>	<b><u>Vacación Ganada</u></b>
Al completar un (1) año académico (septiembre a mayo)	1 semana
1 año pero menos de 5 años	2 semanas
5 año pero menos de 15 años	3 semanas
15 años o más	4 semanas

Efectivo 11/2/06, la provision de vacación sea modificado a 4 semanas después de 12 años de servicio..

SECCIÓN 2 Para cada mes en lo cual se ha trabajado por lo menos seis (6) días completos, los empleados tendrán derecho a una novena parte (1/9) de la sección apropiada de la tabla arriba citada. Los empleados con un horario de doce (12) meses recibirán su derecho entero a vacaciones a partir de mayo.

SECCIÓN 3 Todas las vacaciones se tomarán según el calendario del Empleador, pero los empleados recibirán preferencia basado en su antigüedad en seleccionar los periodos de vacaciones. Los empleados pueden tomar vacaciones

durante el año escolar si su horario sea durante todo el año a condición de que la gerencia fijará vacación según la necesidad de negocios y antigüedad, con tal de que el empleado trabajaba el año calendario anterior al tiempo de la petición un mínimo de 1500 horas. Si no se tomen las vacaciones, los empleados tendrán derecho a la paga de vacaciones en diciembre o en mayo antes del descanso. Las solicitudes para las vacaciones durante los mese de verano se someterán por escrito una (1) semana antes de la Ceremonia de Graduación y la Compañía responderá antes de la Ceremonia de Graduación. Tales solicitudes se considerarán basado en la antigüedad antes de exigir que los empleados trabajen.

SECCIÓN 4 Los empleados regulares a tiempo parcial tendrán derecho a los beneficios arriba citados pro-rata basado en la cantidad de horas que trabajen.

SECCIÓN 5 Si un día feriao pagado por el Empleador ocurra durante las vacaciones de un empleado, el empleado recibirá un día extra de paga.

## **ARTICULO 19 – DIAS FERIADOS**

SECCIÓN 1 Los siguientes días serán reconocidas como días feriados:

Año Nuevo	Cumpleaños de Washington
Domingo Santo	Día de Memoria de los Caídos
Día de la Independencia**	Día del Trabajo*
Día de Cristóbal Colon	Día de los Veteranos
Día de Acción de Gracias	Navidad
Dos (2) días Personales***	

\*A los empleados quienes hayan completado al año académico anterior y quienes trabajan el primer día programado después del Día de Trabajo se les pagarán por este día. Además, se les pagarán de Día del Trabajo a los empleados quienes trabajan el primer día programado antes y después del Día del Trabajo, siempre y cuando se les hayan notificado dos (2) semanas antes que necesitan trabajar antes del Día del Trabajo o este mismo día.

\*\*A todos los empleados quienes trabajan ocho (8) días durante el mes de julio se les pagarán un día feriado de por el día de la independencia.

\*\*\*Los nuevos empleados contratados el 3 de noviembre del 1986 o después tendrán derecho a los días Personales después de un (1) año de empleo.

Todos los empleados elegibles recibirán los días feriados “personales” pagados cada año civil. Se pueden tomar estos días feriados en los incrementos de un medio (1/2) día. Los empleados notificarán al administrador apropiado por lo menos dos (2) semanas antes de la fecha en que esperen tomar este tiempo. Si los días feriados personales no se utilizan, se pueden agregar a la paga de vacaciones del empleado. A todos los empleados regulares trabajando a tiempo completo se les pagarán su tarifa regular para las horas normales de su horario regular en el momento en que ocurra el día feriado. Días personales se pueden usar sin noticia en emergencias como muertes, accidentes imprevistos o emergencias serias (como fuegos).

SECCIÓN 2 Para tener derecho a la paga por un día feriado no trabajado,

el empleado debe trabajar el ultimo turno programado antes del día feriado y al primer turno programado después del día feriado, a menos que el Empleador de permiso

por una ausencia con excusa. Los empleados descansados durante el periodo de las vacaciones del verano no serán elegibles por los días feriados pagados durante este periodo. (El Día de los Caídos se incluirá en los días feriados pagados, aunque la operación normalmente se cierre o se reduce durante los meses del verano.)

SECCIÓN 3 Cuando un día feriado cae en un domingo, se celebrará el siguiente lunes.

SECCIÓN 4 Al empleado elegible se le pagará a la tarifa de una hora y media (1 ½) de la tarifa regular por todas las horas trabajadas durante el día feriado, además de su paga por el día feriado. Si un empleado acepta trabajar un día feriado y no llega al trabajo, perderá la paga para este día feriado.

SECCIÓN 5 Los empleados regulares trabajando a tiempo parcial tendrán derecho al beneficio antes citado en una base pro-rata dependiendo en la cantidad de horas trabajadas.

SECCIÓN 6 La paga para un día feriado será la cantidad promedio de horas trabajadas por día (las horas semanales divididas por 5), multiplicado por la tarifa normal por hora del empleado. Sin embargo, si un empleado trabaja un día feriado más que la cantidad promedio de horas, se la pagará basado en la cantidad de horas actualmente trabajadas.

## **ARTICULO 20 – DIAS DE ENFERMIDAD**

**SECCIÓN 1** Los empleados a tiempo completo pueden acumular hasta doce (12) días de enfermedad pagados por año. Se acumula un (1) día de enfermedad pagado por cada mes trabajado (por lo menos seis (6) días completos excepto durante el mes de agosto, que serán cinco (5) días completos). Los empleados nuevos contratados a partir del 3 de noviembre del 1995 acumularán los días de enfermedad a razón de un medio día (1/2) por mes durante los primeros dos (2) años de empleo. Los días de enfermedad se pueden utilizar para cuidar a los familiares enfermos. Los familiares se definirán según la Ley de Ausencia Familiar y Medica.

**SECCIÓN 2** Para tener derecho a tiempo pagado para la enfermedad, el empleado necesita, cuando sea practicable, notificar a más tardar treinta (30) minutos antes de comienzo del turno. Durante el período de prueba, no se pagará tiempo para enfermedad. Sin embargo, una vez completado el período de prueba, se le dará crédito al empleado por el tiempo acumulado desde su fecha de empleo.

**SECCIÓN 3** Los días de enfermedad pagados se basan solo en los días trabajados. En caso de que el empleado haya tomado una licencia por enfermedad de mas de tres (3) días consecutivos o si exista una duda razonable sobre el abuso de los días de enfermedad, el Empleador puede exigir prueba de la enfermedad. Días de enfermedad sean pagados automáticamente a menos que el empleado pide de otra manera.

SECCIÓN 4 La paga por días de enfermedad será además de los beneficios estatutarios del Seguro Estatal de Incapacidad, calculado en el pago regular por hora multiplicado por sus horas normales.

SECCIÓN 5 El Seguro de Compensación Laboral será integrado con el salario del empleado, por lo tanto, el empleado recibirá la diferencia entre la paga de Compensación Laboral, si hay, y la cantidad que hubiera recibido trabajando, calculado en el salario regular por hora por un periodo máximo de cinco (5) semanas. Esta paga no será descontada de la paga por días de enfermedad.

SECCIÓN 6 Los empleados pueden acumular una máxima de cien (100) días de enfermedad. Cualesquier días de enfermedad acumulados y no usados serán pagados en jubilación en un cincuenta (50) por ciento del numero de días acumulados. Los empleados pueden recibir cincuenta (50) por ciento de los días no usados a fin de cada año. Los empleados con acumulaciones de cien (100) días de enfermedad recibirán la paga total por los días además de los 100 no utilizados a fin de cada año.

Efectiva el año escolar 2005-6 y cada año despues, empleados con asistencia perfecta para el año anterior tienen derecho a dos (2) días extraordinarios para usar en el año escolar subsecuente.

SECCIÓN 7 Todas la estipulaciones de este Articulo se aplicarán a los empleados trabajando de tiempo parcial en una base pro-rata (de porcentaje).

SECCIÓN 8 El Empleador proporcionará el total de todos los días en enfermedad acumulados una vez al año en mayo.

## **ARTICULO 21 – BENEFICIOS DEL GRUPO COLECTIVO**

SECCIÓN 1 Seguro Medico – El Empleador conviene en proporcionar un Plan Comprensivo del Grupo Colectivo para la Hospitalización y Cirugía para todos los empleados elegibles trabajando a tiempo completo. Estos planes serán el “Blue Cross/Blue Shield” “Blue Chip” y “Coast to Coast”, e incluirán beneficios para las recetas medicas y la vista. El Empleado también ofrecerá el plan dental “Blue Cross Dental Plan” como opción. Las coberturas de los planes cumplirán con las condiciones de las “summary plan descriptions.”

- (a) El Empleador pagará la cuota para los empleados elegibles, y los empleados harán las siguientes contribuciones en una base antes de impuestos si califica el plan:

	Efectiva 6/1/05	6/1/06	6/1/07	6/1/08
<b>BLUE CHIP</b>				
Individual - 9.6 % de la cuota	12%	14.5%	17.5%	19%
Familiar – 8.5 % de la cuota	12%	14.5%	17.5%	19%
<b>COAST TO COAST</b>				
Individual - 17.4 % de la cuota	17.4%	17.5%	18%	19%
Familiar - 15.4 % de la cuota	16%	17%	18%	19%

### DENTAL PLAN

Individual - \$ 7.00 por mes

Familiar -\$ 23.00 por mes

- (b) Todos los empleados regulares trabajando a tiempo completo serán elegibles por esta cobertura a completar su periodo de prueba.
- (c) Los beneficios proporcionados serán conformes a la póliza maestra del Empleado actualmente en vigor.
- (d) Se proporcionará a todos los empleados participando con un folleto explicando todas las condiciones básicas del plan.
- (e) El Empleador se acuerda en pagar las cuotas del seguro medico del grupo colectivo cuando el empleado tome una licencia aprobada debido a la enfermedad, por un periodo máximo de doce (12) meses. El Empleador también cumplirá con las condiciones de la Ley de Ausencia Familiar y Médica.
- (f) El Empleador se acuerda en pagar las cuotas del seguro medico del grupo colectivo cuando el empleado tome una licencia aprobada debido a una enfermedad o lesión del trabajo, por un periodo máximo de un año o según la ley estatal de Rhode Island, lo cual sea más.
- (g) La Compañía pagará \$2000 a empleados quienes deciden que no van a participar en el plan de seguro médico. Para recibir ese beneficio, debe que el empleado ha participado en el plan.

SECCIÓN 2 Seguro de Vida – El Empleador conviene en seguir

proporcionando los siguientes beneficios de seguro de vida para todos los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial elegibles:

- (a) \$ 18.000 Seguro de Vida (trabajadores a tiempo completo) \$ 9.000 (a tiempo parcial)
- (b) \$ 18.000 Seguro Colectivo de Invalidez y Fallecimiento Accidental (trabajadores a tiempo completo) \$ 9.000 (a tiempo parcial)
- (c) Los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial serán elegibles para esta cobertura después de completar un año de servicio con SODEXHO.

Esta cobertura se proporciona sin costo al empleado.

SECCIÓN 3 Los empleados a tiempo parcial elegibles tendrá derecho a los

beneficios médicos, dentales, de receta medica y de vista arriba citados. Sin

embargo, el Empleador contribuirá cincuenta por ciento (50%) de la contribución para los empleados a tiempo completo para pagar estos beneficios para los empleados a tiempo parcial, y el empleado será responsable de pagar el resto de la cuota.

## **ARTICULO 22 PLAN DE JUBILACIÓN**

SECCIÓN 1 El Empleador seguirá poniendo su Plan por hora de Jubilación 401(k) a la disposición de los empleados elegibles. La Unión tendrá el derecho de re-abrir el contrato si los beneficios 401(k) sean reducidos, limitado a los que sean afectados por la reducción.

## **ARTICULO 23 LICENCIA POR DUELO**

SECCIÓN 1 En el caso de la muerte de un familiar inmediato del empleado cubierto por este Acuerdo, el empleado tendrá derecho a tener una licencia de un máximo de cinco (5) días laborales, pagados al salario regular del empleador por sus días normales de trabajo perdidos durante este periodo. Bajo esta provisión, la “familia inmediata” incluirá a la esposa y/o cónyuge, hijos, hermanos, hermanas, padres, suegros, cuñados, cuñadas, abuelos, padrastros, madrastas y hijastros corrientes, nietos y compañeros domésticos.

## **ARTICULO 24 UNIFORMES**

SECCIÓN 1 El Empleador seguirá proporcionando los uniformes según lo siguiente:

- (a) El Empleador conviene en proporcionar los uniformes a cada empleado en las clasificaciones de cocina general, cajero/ “server” y “server” general y pagará a cada uno de ellos dos dólares y cincuenta centavos (\$2.50) por semana trabajada para mantener el uniforme. Todos los miembros se permiten hasta cien dólares (\$100.00) por año para comprar uniformes. Los empleados recibirán su reembolso después de entregar prueba de la compra apropiada. Los empleados recibirán cinco (5) camisas, cinco (5) delantales y seis (6) chaquetas, con la opción de delantales de zapatero.
- (b) A los empleados de producción se les seguirán proporcionando los uniformes y servicio de lavandería según la practica actual.

## **ARTICULO 25 – COMIDAS Y PERIODOS DE DESCANSO**

SECCIÓN 1 Los empleados regulares cuyo turno cubre dos periodos regulares de servicio de comida a los estudiantes recibirán un (1) periodo sin paga de media (1/2) hora. Se permitirán dos (2) descansos pagados de diez (10) minutos durante cada turno completo. Los empleados trabajando por lo menos una (1) hora de tiempo extra además de ocho (8) horas en un día tendrán derecho a un (1) descanso pagado adicional de diez minutos. Los empleados recibirán un descanso pagado de diez (10) minutos para cada cuatro (4) horas regulares de trabajo. Las comidas y refrigerios se ofrecerán a los empleados sin costo durante los periodos programados de comidas y descansos. El supervisor inmediato fijará la hora de la comida y los descansos.

## **ARTICULO 26 – ACTUACION COMO JURADO**

SECCIÓN 1 Cualquier empleado ausente del trabajo programado del Empleador a causa de su actuación como jurado recibirá la diferencia entre la paga por actuar como jurado y el salario regular del empleado inclusive tiempo extra

programado, a condición de que (a) el empleado entrega al Empleador prueba de paga del “Court Clerk” (Secretario de la Corte) por actuar como jurado; y (b) el empleado llega al trabajo durante un día normal de trabajo cuando le haya dispensado del jurado, si puede completar por lo menos cuatro (4) horas de trabajo. La paga por actuar como jurado será limitado a un llamado por servicio de jurado federal durante cualquier periodo de doce (12) meses, y será limitado a un llamado por servicio de jurado no-federal durante cualquier periodo de doce (12) meses.

## **ARTICULO 27 – LICENCIAS SIN PAGA**

**SECCIÓN 1** Los empleados regulares cubiertos por este Acuerdo serán elegibles por una licencia sin paga según lo siguiente:

- (a) **Licencia Sindical.** Con la solicitud escrita de la Unión, el Empleador concederá una licencia sin paga por un periodo de no más de un (1) año o el periodo del puesto elegido, a un official de la Unión o un representante de la Unión debidamente elegido o nombrado, que no excede un (1) empleado en cualquier momento, a menos que esta licencia no afecte las operaciones de servicios de alimentación cubiertos por este Acuerdo. El propósito de esta licencia es permitir al representante trabajar con la Unión Internacional, el Concilio de Distrito y/o la Unión Local en los asuntos sindicales. El empleado no acumulará señoría durante tal

licencia, y el Empleador no será obligado a continuar los beneficios especificados en otras partes de este Acuerdo. Se pueden extender tales licencias con la solicitud escrita treinta (30) días antes que se venzan.

- (b) Otras Licencias. Licencias sin paga se pueden conceder a todos los empleados a discreción del Empleador por un periodo específico y una razón específica tal como será la enfermedad de un familiar, el estudio o un viaje. Todas las solicitudes por estas licencias se harán por escrito por lo menos un mes antes de la fecha anticipada del comienzo de la licencia, si es posible, e indicarán la fecha de regreso anticipada. Tales licencias se pueden conceder por un periodo hasta seis (6) meses, y se decidirán basados en cual legítima sea la solicitud, y en los requisitos de las operaciones del Empleador. El Empleador también cumplirá con las provisiones de la Ley de Ausencia Familiar y Médica.
- (c) Un empleado tendrá derecho a una licencia por incapacidad si no puede trabajar debido a una enfermedad o herida, inclusive la incapacidad relacionada con el embarazo. Una prueba médica de la incapacidad será obligatoria por si el Empleador lo solicite.
- (d) Durante una licencia sin paga de más de treinta (30) días laborales, el empleado no tendrá derecho a una licencia de duelo, o a acumular las vacaciones, días de enfermedad o señorío, y no será cubierto por

los beneficios médicos y de seguro de vida enumerados en este Acuerdo. Cuando el empleado vuelve al trabajo después de todas las licencias sin paga autorizadas, el empleado regresará a su posición anterior. La excepción a esta sección será en caso de una licencia por incapacidad sin paga autorizada. En esta circunstancia el empleado seguirá cubierto por el seguro médico descrito en el Artículo 21, Secciones 1 (e) y (f). El Empleador también cumplirá con las provisiones de la Ley de Ausencia Familiar y Médica.

## **ARTICULO 28 - PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS**

**SECCIÓN 1** Una querrela es una disputa, un reclamo, una queja o una diferencia de opinión sobre la interpretación o aplicación de los términos de este Acuerdo.

**SECCIÓN 2** Este Acuerdo establece los términos y condiciones básicos de empleo, y tiene la intención de continuar las buenas relaciones actuales entre el Empleador, sus empleados y su Unión. En el caso de que haya una querrela entre los empleados y el Empleador, los representantes de ambas partes están de acuerdo en hacer todos los esfuerzos puntuales y serios que pueden para resolverla. Las querellas se procederán por los siguientes pasos, salvo las excepciones enumeradas:

**PASO 1** El Delegado de Unión y el empleado planearán el asunto con el supervisor inmediato del empleado involucrado dentro de cinco (5) días

laborales del incidente que da el motivo para que surja la querrela. Si no se resuelva por medio de esta conversación, el delegado pondrá la querrela por escrito al supervisor inmediato, con una descripción lo más específico posible de la querrela y de la sección del contrato afectada. El supervisor inmediato dará una respuesta escrita a la querrela escrita.

PASO 2 Si la querrela no se soluciona dentro de dos (2) días laborales después de haber recibido la respuesta del Empleador, las partes deberán llevar a cabo una reunión sobre la querrela entre un representante de la Unión y el Director o su representante designado. Esta reunión se tendrá dentro de cinco (5) días laborales después de haberla solicitado.

PASO 3 Si la querrela no se soluciona dentro de tres (3) días laborales después de la reunión del Paso 2, las partes tendrán una reunión entre los oficiales del Empleador y la Unión, o sus representantes designados. Se hará todo lo posible para tener esta reunión dentro de cinco (5) días laborales, pero de todos modos el Empleador dará su decisión dentro de diez (10) días laborales después de haber solicitado la reunión.

SECCIÓN 3 Procedimiento Especial en Casos de Despido: En casos de despido, el procedimiento se modificará por la siguiente manera:

- (a) Sujeto a su derecho a suspender a un empleado, el Empleador conviene que ningún empleado será despedido sin tener derecho a una audiencia, a menos que esta se solicite por escrito, firmado por el

empleado, dentro de los tres (3) días laborales siguientes a la fecha de la noticia de suspensión o despido. Tales solicitudes por un audiencia serán consideradas como una querrela puesto en el Paso 2, y seguirán entonces el procedimiento aquí proporcionado.

- (b) La reunión del Paso 2 se llevará a cabo dentro tres (3) días laborales siguientes a la solicitud.
- (c) El Empleador entregará su respuesta del Paso 2 dentro de tres (3) días laborales siguientes a la reunión del Paso 2.
- (d) La reunion del Paso 3 se llevará a cabo dentro de cinco (5) días laborales siguientes a la solicitud.
- (e) El Empleador entregará su respuesta del Paso 3 dentro de diez (10) días laborales siguientes a la reunión del Paso 3.
- (f) Fuera de eso, el procedimiento será igual a lo anterior.

Si se decide al final que la suspension y/o despido es injusto, el empleado podrá regresar al trabajo según el acuerdo entre las partes.

El Empleador conviene en proporcionar a la Unión copias de todas advertencias escritas. También conviene que los empleados no serán disciplinados en publico.

SECCIÓN 4 El derecho del empleado a presentar querellas individuales:  
La Unión y el Empleador juntos reconocen el derecho de cualquier empleado involucrado a presentar querellas individuales directamente al Empleador y llegar a un acuerdo sobre tales querellas individuales. Este derecho no incluye decisiones

sobre los salarios, las horas o condiciones de trabajo que afectan al grupo sindicalizado entero, ni a un departamento entero, ni tampoco las que sean contrarias a las condiciones de este Acuerdo.

SECCIÓN 5 El procedimiento de querellas y el arbitraje aquí proporcionado constituye el único método para determinar, decidir, ajustar o llegar a un acuerdo entre las partes sobre todas y cualesquier querellas. El procedimiento de quejas y el arbitraje aquí proporcionado constituye el único remedio que se puede utilizar.

SECCIÓN 6 Si un empleado tiene una querella contra una orden para hacer una cierta tarea no debe rehusar a hacerlo; pero debe hacerlo y luego poner cualquier querella. El negarse a cumplir con la orden formará la base para un despido y será sujeto al procedimiento de querellas y arbitraje

SECCIÓN 7 Querella de Grupo Cuando un grupo de empleados grande y bien definido tenga una queja idéntical y no será factible procesar querellas individuales, las partes con un acuerdo mutuo permitirán a una portavoz designado poner una querella de grupo sobre la interpretación y/o aplicación de este Acuerdo. Se pondrá tal querella por escrito con una lista de los empleados involucrados, firmado por la portavoz y presentado en el Paso 2.

SECCIÓN 8 Los tiempos limites especificados en esta Sección se consideran como condiciones fundamentales. La falta en observar todos y cada uno de los tiempos limite será una prohibición a cualquier acción sobre tal

querella, a menos que sean extendidos por acuerdo escrito del Empleador y la Unión. Las partes no se negarán irrazonablemente a conceder tal acuerdo. Los términos “día laboral” y “días laborales” utilizados en esta Sección incluirán a cualquier día del calendario fuera de un sábado, un domingo o un día feriado.

SECCIÓN 9 El Empleador tiene el derecho a iniciar una querella en el Paso 2 o 3 con respeto a cualquier querella, disputa o diferencia. Tal iniciación será por carta del Empleador al Representante de Negocios de la Unión.

## **ARTICULO 29 ARBITRAJE**

SECCIÓN 1 En caso de que no haya un acuerdo satisfactorio a la querella durante el procedimiento de querellas, la Unión puede llevar la querella al arbitraje según las condiciones de este Artículo. Antes de llevar una querella al arbitraje, la Unión debe seguir el procedimiento de querellas. El derecho a pedir el arbitraje termina diez (10) días siguientes a la reunión final sobre la querella o a la decisión final escrita del Empleador sobre la querella, cual sea más tarde.

SECCIÓN 2 Los asuntos elegibles por el arbitraje bajo esta Sección serán los disputas, reclamos, quejas o diferencias de opinión surgiendo de y durante el término de este Acuerdo, y debe tocar la interpretación o aplicación de una provisión expresa de este contrato. El árbitro no decidirá el asunto de arbitrariedad.

SECCIÓN 3 Si el Empleador o la Unión quiere llevar al arbitraje cualquier asunto que sea arbitraje bajo los términos de esta Sección, debe referirlo al

arbitraje bajo las Reglas del Servicio Federal de Mediación y Conciliación, o la Asociación de Arbitraje Americana (“AAA”). Las partes acuerdan en aceptar la inclusive la presentación de la demanda, serán divididos por igual entre la Unión y el Empleador.

SECCIÓN 4 Los siguientes principios serán observados en todos los arbitrajes surgiendo de este procedimiento:

- (a) Las partes presentarán al arbitro un acuerdo declarando precisamente los asuntos que se decidirán. Si las partes no pueden ponerse de acuerdo en el asunto, cada parte presentará su declaración por escrito sobre el asunto.
- (b) Le corresponde a la parte solicitando el arbitraje probar que es verdad lo que dice, y comenzar con presentar sus pruebas.
- (c) Todos los testigos serán jurados.
- (d) El arbitro debe escuchar y decidir el asunto presentado, y debe rendir su decisión escrito a favor o en contra de la parte solicitando el arbitraje y explicar las razones por su decisión. No debe mediar la disputa ni modificar ni ajustar la acción sujeto de la querella, sino que debe limitar a rendir una decisión.
- (e) El arbitro no puede ni añadir a ni restar de ni modificar los términos de este Acuerdo; tampoco puede sustituir su discreción por la discreción del Empleador cuando este Acuerdo lo conceda.

### **ARTICULO 30 AVISO DE PARTIDA**

SECCIÓN 1 Siempre y cuando un empleado cubierto por este Acuerdo deja el servicio del Empleador por iniciativa propia, el empleado debe dar aviso previo a su supervisor de su intención. El Empleador determinará el tiempo necesario para que el aviso sea razonable, con tal de que no sea más de una (1) semana. Si el empleado no da este aviso previo, no tendrá derecho a recibir pago por las vacaciones acumuladas a la cual hubiera tenido derecho.

## **ARTICULO 31 TRABAJO POR PARTE DE LOS SUPERVISORES**

SECCIÓN 1 Normalmente los supervisores no deben hacer trabajo de producción a menos que sea para dar instrucción, la inspección de trabajo ya completado, en casos temporales de falta de personal o durante emergencias fuera del control de ambas partes a este Acuerdo.

## **ARTICULO 32 TERMINO DEL ACUERDO**

SECCIÓN 1 Este Acuerdo entrará en vigencia el 2 de Noviembre del 2004, y continuará en efecto hasta el 12 AM del 2 de Noviembre del 2009, y de allí en adelante de año en año, amenos que sea terminado, por escrito, dado por cualquiera de las partes a la otra con una anticipación no menor de sesenta (60) días del calendario antes de la finalización de este Acuerdo o cualquier año posterior de vigencia de este Acuerdo.

Las partes acuerden a re-abrir el contrato en el tercer año o después para negociar beneficios de salud y salarios si cualquier de las siguientes condiciones aplica: los beneficios de salud cuestan en total \$20,000 o más para algún plan o un empleado pierde dinero como consecuencia de súbido en el premio para beneficios de salud.

En testimonio de lo cual, las partes han puesto sus firmas y sello en el presente en este día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2005.

UNITED SERVICE AND ALLIED WORKERS OF RHODE ISLAND

---

---

---

---

---

---

---

---

SODEXHO CAMPUS SERVICES

---

---

---

---

## APENDICE A

### CLASIFICACION Y SALARIOS

<u>CLASIFICACION</u>	<u>11/1/04</u> +30¢	<u>6/1/05</u> +15¢	<u>11/1/05</u> +50¢	<u>11/1/06</u> +50¢
COCINEROS Y PANADEROS	14.06	14.21	14.71	15.21
“RECEIVER”	12.85	13.00	13.50	14.00
COCINA GENERAL	12.38	12.53	13.03	13.53
CAJERO/ “SERVER”	12.38	12.53	13.03	13.53
“CATERING ATTENDANT”	12.11	12.26	12.76	13.26
GENERAL “SERVER”	11.86	12.01	12.51	13.01
“GENERAL UTILITY”	11.67	11.82	12.32	12.82

También serán aumentos para todos de 50 centavos por hora efectivo el 1 de noviembre del 2007 y el 1 de noviembre del 2008.

- (1) Trabajador Principal (“Lead Person”) – Recibe veinticinco centavos (\$.25) por hora encima del pago de la clasificación más alta dirigida cuando la administración le asigna esta clasificación.
- (2) Sueldo Inicial – Los empleados contratados el día 2 de noviembre del 1995 o después recibirán un sueldo inicial de dos dólares (\$2.00) por hora menos del sueldo para la clasificación arriba mencionado durante su primer año de empleo. Después de un (1) año de empleo el empleado

recibirá un dólar (\$1.00) por hora menos del sueldo para la clasificación arriba mencionado y después de dos (2) años de empleo recibirá el sueldo completo.

(3) Al empleado quien corta la carne en el deli de Salmanson le cambiará a la clase de “Cocina General” durante las horas de servicio, las cuales son actualmente tres (3) horas al día.

(4) (a) Premio para un Turno Dividido de Lunes a Domingo – Los empleados trabajando un turno dividido cualquier día de lunes a domingo recibirá lo siguiente para todas las horas trabajadas aquel día:

11/2/02                      \$ .50 per hour

(b) Premio para un Turno Dividido de Sábado y Domingo – Los empleados trabajando un turno dividido de lunes a viernes recibirán \$.50 por hora para todas las horas trabajadas durante un turno dividido el sábado o domingo. El Empleador seguirá buscando empleados para los fines de semana para cubrir todos o partes de los turnos divididos.

(5) “Catering”– Si a los empleados quienes no trabajan en la clasificación de “Catering Attendant” les asignan a trabajar un evento de cuatro (4) horas o más recibirán (\$.25) adicionales por hora para este trabajo. No se aplica a los intercambios de comidas (“meal exchanges”).

## ACUERDO

En caso de que un plan de “Salud Nacional” sea promulgado al nivel federal, la Compañía conviene en cumplir con una solicitud de la Unión para re-abrir el Artículo 21 – Beneficios del Grupo Colectivo, para hablar acerca del efecto de tal ley sobre el seguro medico actualmente proporcionado en el Artículo 21.

## ACUERDO

Las partes a este convenio colectivo convienen en formar un comité junto de la Unión y la Gerencia con tres empleados mas el Director, el cual se reunirá semanalmente. Además, el Administrador de Distrito de la Compañía se involucrará activamente en por lo menos una reunión por mes. Este comité tiene como meta observar y hablar sobre los asuntos tales como el uso de horas estudiantiles, las tareas específicas del trabajo, los procedimientos de la operación, y sugerencias para mejorar el trabajo.

## **ACUERDO**

Seguro Medico – como se acordó durante las negociaciones, las provisiones del artículo del Acuerdo sobre el seguro médico son sujetas a las siguientes comprensiones entre las partes.

- (a) El Empleador conviene en que todos los empleados elegibles tendrán la oportunidad una vez al año a cambiar su cobertura de un estatus al otro, si por una modificación en sus circunstancias tal cambio sea necesario.

## ACUERDO

Antes de reducir las horas normales de los empleados regulares, el Empleador reducirá las horas de los empleados estudiantes y otros empleados de menos de 20 horas en la misma clasificación. Se entiende que las horas de los estudiantes de Bryant serán las ultimas horas de no-uniión reducidos. Este Acuerdo no se aplica a cualquier nueva operación de comida con un concepto parecido a la de “Burger King”, etc.

## ACUERDO

La Compañía conviene en revisar los horarios de los empleados de la unidad de negociaciones cada semestre tratar de poner al numero más grande que sea apropiado en el turno de lunes a viernes con 30 horas o más por semana. La Compañía también tratará de reducir al mínimo los turnos divididos y maximizar los turnos de 3 horas o más. Durante este proceso la Compañía tomará en cuenta el horario de los descansos.

Entonces la Compañía se reunirá con la Unión acerca del nuevo horario. El Administrador del Distrito estará presente para esta reunión. La Compañía considerará las sugerencias de la Unión sobre el horario y las pondrá en practica si las considera apropiadas.

A partir del 1 de noviembre del 2001, no existen ni turnos divididos ni semanas regulares de seis (6) días. Si la Compañía determina que es necesario volver a crear los turnos divididos o semanas regulares de seis (6) días se reunirá con el Representante de la Unión para discutirlo y reducirá al mínimo las consecuencias para los empleados contratados el 1 de noviembre del 2001.

La Compañía continuará hacer su mejor a proveer lo más cerca de cuarenta horas que puede por lenguaje del contrato existente.

Este Acuerdo no es sujeto al Procedimiento de Quejas o Arbitraje del Acuerdo laboral.