

**ACUERDO**

**POR Y ENTRE**

**SDH Education East, LLC, una subsidiaria de Sodexo, Inc.**

**EN**

**Texas Christian University**  
**Fort Worth, TX**

**Y**

**United Food and Commercial Workers**  
**Local 1000**

**FECHAS DE VIGENCIA:**

**DESDE: 28 de julio de**  
**2021**

**HASTA: 31 de agosto de**  
**2023**

## TABLA DE CONTENIDOS

PREÁMBULO .....	1
ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO.....	1
ARTÍCULO 2 - DEFINICIONES .....	1
ARTÍCULO 3 - RESPETO Y DIGNIDAD .....	2
ARTÍCULO 4 - NO DISCRIMINACIÓN.....	2
ARTÍCULO 5 - DERECHOS DE LA GERENCIA.....	3
ARTÍCULO 6 - AFILIACIÓN SINDICAL.....	3
ARTÍCULO 7 - DEDUCCIÓN DE LAS CUOTAS SINDICALES .....	4
ARTÍCULO 8 - TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN.....	4
ARTÍCULO 9 - COMITÉ DE TRABAJADORES Y GERENCIA.....	5
ARTÍCULO 10 - SEGURIDAD.....	5
ARTÍCULO 11 - VISITAS .....	5
ARTÍCULO 12 - DELEGADOS SINDICALES.....	6
ARTÍCULO 13 - ANTIGÜEDAD .....	6
ARTÍCULO 14 - PERÍODO DE PRUEBA.....	7
ARTÍCULO 15- ANUNCIO DE EMPLEO.....	7
ARTÍCULO 16 - SUSPENSIÓN Y REINTEGRO .....	9
ARTÍCULO 17 - LICENCIAS .....	9
ARTÍCULO 18-DISCIPLINA Y DESPIDO/CAUSA JUSTA .....	10
ARTÍCULO 19 - PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS .....	11
ARTÍCULO 20 - HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS .....	13
ARTÍCULO 21 - SALARIOS.....	13
ARTÍCULO 22 - ASISTENCIA REMUNERADA.....	14
ARTÍCULO 23 - LLAMADA DE EMERGENCIA.....	14
ARTÍCULO 24 - DÍAS FERIADOS .....	15

ARTÍCULO 25 - VACACIONES .....	15
ARTÍCULO 26 - LICENCIA DE ENFERMEDAD.....	16
ARTÍCULO 27 – 401K.....	16
ARTÍCULO 28 - SEGURO .....	16
ARTÍCULO 29 - VIÁTICOS .....	18
ARTÍCULO 30 - LICENCIA POR DUELO.....	18
ARTÍCULO 31 - SERVICIO DE JURADO .....	18
ARTÍCULO 32 - DERECHOS DE INMIGRACIÓN.....	19
ARTÍCULO 33 - TABLEROS DE ANUNCIOS .....	21
ARTÍCULO 34 - UNIFORMES .....	21
ARTÍCULO 35 - NO HUELGA/NO CIERRE PATRONAL .....	22
ARTÍCULO 36 - POLÍTICA SOBRE EL USO DE ALCOHOL Y DROGAS.....	23
ARTÍCULO 37 - PROGRAMA DE DERECHOS DE TRANSICIÓN TEMPORALES .....	23
ARTÍCULO 38 - SUCESORES .....	23
ARTÍCULO 39 - CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA.....	24
ARTÍCULO 40 - DURACIÓN DEL ACUERDO .....	24
ANEXO " A " (SALARIOS) .....	26
ANEXO " B" .....	28

# **PREÁMBULO**

Sección 1. Este ACUERDO realizado y celebrado por y entre SDH Education East, LLC, una subsidiaria de Sodexo, Inc., en Texas Christian University, Fort Worth, TX ("Empleador" o "Empresa"), y United Food and Commercial Workers Local 1000 ("Sindicato"), tiene el propósito de proporcionar un documento claro y conciso por medio del cual las partes puedan establecer una relación igualitaria dentro del significado de la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

Sección 2. El Empleador y el Sindicato comparten el objetivo común de fomentar una relación amistosa y de colaboración que facilite directamente la prestación de servicios eficientes y de alta calidad a los clientes del Empleador, a costos competitivos, por parte de los empleados que disfrutan de salarios, beneficios y condiciones de trabajo razonables. En consecuencia, el Empleador y el Sindicato reconocen que es conveniente para ambas partes y para los empleados que la responsabilidad y el respeto mutuos caractericen todas las relaciones entre ellos. El Empleador y los representantes sindicales a todos los niveles aplicarán los términos de este Acuerdo de manera justa de acuerdo con su intención y significado y de acuerdo con la condición del Sindicato de representante exclusivo de negociación de los empleados definidos en el Artículo 1 y el derecho del Empleador a administrar el negocio de manera rentable.

## **ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO**

El Empleador reconoce al Sindicato como el único y exclusivo representante de negociación con respecto a salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo para todos los empleados a tiempo completo y regulares a tiempo parcial de SDH Education East, LLC, una subsidiaria de Sodexo, Inc., el Empleador de Texas Christian University, Fort Worth, TX en las clasificaciones identificadas en el Anexo A. Los empleados en clasificaciones no identificadas en el Apéndice A: gerentes, empleados confidenciales y de oficina, empleados profesionales, estudiantes activos del Cliente o cualquier estudiante empleado relacionado con un programa educativo vocacional o un programa de estudio y trabajo, empleados ocasionales/sustitutos, empleados temporales, y supervisores y guardias serán excluidos de la unidad de negociación, tal como se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

## **ARTÍCULO 2 - DEFINICIONES**

Los empleados se clasificarán como se establece a continuación.

Sección 1. Empleado a tiempo completo: Un "empleado a tiempo completo" es aquel que trabaja un promedio de treinta (30) o más horas por semana.

Sección 2. Empleado a tiempo parcial: Un "empleado a tiempo parcial" es aquel que trabaja un promedio de menos de treinta (30) horas por semana.

Sección 3. Empleado ocasional: Un "empleado ocasional" es aquel que está programado para trabajar según sea necesario, de forma irregular.

Sección 4. Período de medición: El estatus de un empleado de tiempo completo o tiempo parcial será determinado según el promedio de horas semanales del empleado durante el período de medición de doce meses que finaliza el 3 de octubre de 2014 y en dicha fecha en cada año siguiente según lo especificado por los Beneficios de la Empresa. Ningún empleado dejará de ser clasificado como de tiempo completo debido al tiempo que haya pasado en licencia médica

familiar (FMLA), Militar (USERRA) o Cierre de Unidad Temporal (TUC). Los empleados que han estado empleados por menos de doce meses a partir de la fecha de medición deberán ser clasificados como de tiempo completo o de tiempo parcial de acuerdo con los procedimientos utilizados por la Empresa para clasificar a los empleados de temporada en los Planes de Beneficios Estándar.

Sección 5. Día/Días Laborable/s: Cuando se usa para definir los límites de tiempo para avisos, reuniones, publicaciones y el Procedimiento de Reclamos y Arbitraje, "día laborable" significa de lunes a viernes, excluyendo los días feriados fijos en este Acuerdo y los días en los que la unidad esté cerrada.

## **ARTÍCULO 3 - RESPETO Y DIGNIDAD**

El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado y representante supervisor del Empleador será tratado con dignidad y respeto. El abuso verbal, las amenazas o el acoso, incluido el acoso sexual, por parte de empleados, gerentes o supervisores entre sí no serán tolerados. La disciplina se manejará de manera profesional.

## **ARTÍCULO 4 - NO DISCRIMINACIÓN**

Sección 1. El Empleador y el Sindicato acuerdan que ninguno de ellos discriminará o acosará a ninguno de los empleados del Empleador debido a la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, edad, origen nacional, discapacidad, condición de veterano o cualquier otra característica personal que esté protegida por la ley aplicable. El Empleador y el Sindicato también acuerdan que ninguno de ellos tomará represalias contra ninguno de los empleados del Empleador que se quejen de discriminación o acoso o que participen 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 o tomar represalias por ninguna de las características o actividades protegidas descritas anteriormente, contra cualquier otro empleado o cualquier persona con la que el empleado tenga contacto en las instalaciones del Empleador y/o cliente o durante el curso del trabajo del empleado.

Sección 2. Género. El uso de pronombres "él" o "ella" y los sufijos "hombres" o "mujeres" no se interpretarán para referirse a miembros de un solo sexo, sino que se aplicarán a miembros de uno u otro sexo.

Sección 3. Ley de Estadounidenses con Discapacidades. Este Acuerdo se interpretará para permitir la adaptación razonable de las personas discapacitadas según lo exija la ley estatal y/o federal, incluyendo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés). En caso de que una propuesta de adaptación entre en conflicto con cualquier disposición del presente Acuerdo, las partes, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán para discutir la propuesta de adaptación. Las partes acuerdan que cualquier ajuste hecho por el Empleador con respecto al horario de trabajo, las obligaciones del trabajo o cualquier otro término o condición de empleo no será de ninguna manera aplicable a cualquier otra persona, clase o grupo de empleados, sino que aplicará solo para la persona o personas atendidas en la situación particular. El hecho de que a esa persona o personas se les dieran adaptaciones, y la manera y el método de dicha adaptación, no tendrán precedentes y, por lo tanto, ninguna otra persona podrá usar o confiar en ella para ningún propósito en ningún momento.

Sección 4. Diversidad Étnica y Cuestiones Culturales. Las partes reconocen la importancia de crear un lugar de trabajo inclusivo donde los empleados de diversos orígenes puedan trabajar y comunicarse de manera eficaz.

## **ARTÍCULO 5 - DERECHOS DE LA GERENCIA**

Sección 1. El Sindicato reconoce el derecho del Empleador a operar y administrar su negocio. Todos los derechos, funciones, prerrogativas y facultades discrecionales de la gerencia del Empleador, ejercidos anteriormente, potencialmente ejercidos o de otra manera, corresponden exclusivamente al Empleador, excepto solo en la medida en que dichos derechos sean específica y explícitamente modificados por las disposiciones expresas de este Acuerdo.

Sección 2. A excepción de que sea modificado por este Acuerdo, el derecho del Empleador a administrar su empresa deberá incluir, entre otros, el derecho a contratar, ascender, degradar, transferir, asignar y dirigir su fuerza de trabajo; a disciplinar, suspender o despedir; a jubilar o liberar a los empleados del servicio, debido a la falta de trabajo u otras razones relacionadas con el negocio; a determinar y exigir estándares de desempeño, mantener la disciplina, el orden y la eficiencia; determinar las normas de funcionamiento y de operación y otras políticas; determinar los métodos de registro de tiempo; determinar los métodos y procedimientos con el fin de determinar la cantidad y el tipo de equipo a ser utilizado; aumentar o disminuir la fuerza de trabajo; determinar el número de departamentos y empleados en el mismo, y el trabajo realizado por ellos; determinar los procesos a ser empleados en el lugar de trabajo; determinar el número de horas de trabajo diarias o semanales de los individuos y de las operaciones que deberán llevarse a cabo; establecer y cambiar los horarios de trabajo, las horas y las tareas asignadas; subcontratar; interrumpir o reubicar cualquier parte o la totalidad de las operaciones, ahora o en el futuro, que se realicen en las instalaciones cubiertas por el presente Acuerdo; programar las horas de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias; agregar cambios o cancelar turnos existentes; determinar el contenido del trabajo y las clasificaciones que se requieran; y a tomar y hacer cumplir todas las reglas relacionadas con el trabajo, las operaciones y la seguridad.

## **ARTÍCULO 6 - AFILIACIÓN SINDICAL**

Sección 1. La membresía en buenos términos con el Sindicato será una condición de empleo con el Empleador para todos los empleados de la unidad de negociación que tengan dicha membresía en la fecha de ejecución de este Acuerdo; también será una condición de empleo con el Empleador para todos los demás empleados de la unidad de negociación durante y después del trigésimo (30º) día después la ejecución o fecha de entrada en vigencia de este Acuerdo, o en o después del trigésimo (30º) día después del comienzo de su empleo, lo que sea posterior. Si lo anterior está prohibido por la ley entonces, en el momento correspondiente, todos los empleados estarán obligados como condición de empleo (a menos que esté prohibido por la ley) a pagar al Sindicato un cargo por servicio para reembolsarle el costo de negociar y administrar este acuerdo.

Sección 2. Para los propósitos de este Artículo, la membresía en buenos términos con el Sindicato significa dicha membresía en el Sindicato a través de la membresía en United Food and Commercial Workers Local 1000.

Sección 3. En el caso de que la Sección 1 no pueda ser aplicada legalmente, todos los empleados deberán ser informados por el Empleador de la existencia de este Acuerdo. Las partes acuerdan que la siguiente Declaración Conjunta será leída o proporcionada a los empleados en la orientación para nuevos empleados y será publicada en el lugar de trabajo: "Todos los empleados de Sodexo en la Universidad Cristiana de Texas están cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva entre Sodexo y el Sindicato United Food and Commercial Workers, Local 1000. Sodexo es neutral en cuanto a la decisión de los empleados de afiliarse o no al Sindicato. Ningún empleado será discriminado por afiliarse o no al Sindicato. Puede obtener más información y una copia del Contrato Sindical llamando a la Oficina del Sindicato.

Sección 4. Para simplificar la administración de esta Sección por parte del Empleador y del Sindicato, el Empleador deberá al contratar a nuevos empleados y proporcionar a cada empleado una solicitud de afiliación al sindicato y un formulario de autorización de pago de cuotas. El Empleador remitirá los formularios rellenos mensualmente al sindicato.

## **ARTÍCULO 7 - DEDUCCIÓN DE LAS CUOTAS SINDICALES**

Sección 1. El Empleador se compromete a deducir en cada período de pago, de los salarios de cada empleado que autorice dicha deducción, el monto de las cuotas de iniciación regulares y las cuotas Sindicales certificadas al Empleador por el Secretario/Tesorero del Sindicato.

Sección 2. El Empleador remitirá cada mes al Sindicato el monto de las deducciones hechas del mes anterior, incluyendo las cuotas de iniciación, las cuotas de reincorporación, las cuotas de membresía y los atrasos, junto con una lista de los empleados con sus números de seguro social, tarifa de pago por hora, y atrasos por semana o mes, de quienes se le han hecho dichas deducciones. La lista indicará todas las acciones oficiales del personal que resulten en un cambio en la condición de los miembros de la unidad de negociación, incluyendo las nuevas contrataciones, las finalizaciones, las licencias y los despidos. La remesa se enviará a más tardar el vigésimo quinto (25°) del mes que sigue al mes en que se efectuaron las deducciones. Las Partes acuerdan que continuarán reuniéndose y consultando sobre la implementación de métodos y procesos que mejoren la eficiencia de la recopilación y transmisión de información relevante para tales deducciones.

Sección 3. La obligación del Empleador se limita únicamente a hacer la deducción autorizada y dicha obligación cesará en el momento en que el empleado es despedido o destituido por falta de trabajo, incluyendo los despidos de verano.

Sección 4. El Sindicato mantendrá indemne al Empleador de todo reclamo que pueda derivarse del cumplimiento del presente artículo por parte del Empleador.

Sección 5. El Empleador se compromete a deducir los Fondos de la Boleta Electoral Activa de los empleados que autorice el mismo y remitirlos en un cheque aparte del de las cuotas sindicales. La remesa se enviará mensualmente al Local.

## **ARTÍCULO 8 - TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN**

Sección 1. Los supervisores no realizarán el trabajo de la unidad de negociación excepto cuando tradicionalmente se haya realizado o cuando no haya empleados de la unidad para realizar el trabajo necesario, o cuando sea necesario para necesidades legítimas e inmediatas o para la instrucción del personal. En ningún caso se utilizarán supervisores o trabajadores que no pertenezcan a la unidad de negociación para que erosionen la unidad de negociación.

Sección 2. El Empleador hará esfuerzos para limitar la contratación de empleados de agencias de trabajos temporales; sin embargo, puede haber circunstancias en las que sea necesario el uso de empleados de agencias de trabajos temporales. El empleo de empleados de agencias de trabajo temporal no desplazará permanentemente a los empleados regulares de la unidad de negociación.

Sección 3. El empresario tendrá derecho a subcontratar. Sin embargo, el Empleador notificará al Sindicato y le dará la oportunidad de discutir cualquier subcontrato de una operación importante con carácter permanente.

## **ARTÍCULO 9 - COMITÉ DE TRABAJADORES Y GERENCIA**

Habrá un Comité de Trabajadores y Gerencia compuesto por no más de tres (3) personas de cada parte. Los miembros del Comité serán designados, por escrito, por cada parte a la otra. Las reuniones se llevarán a cabo en momentos y lugares mutuamente acordados para informar a los demás de los problemas, preocupaciones y sugerencias relacionadas con las operaciones y la fuerza de trabajo, todo con el objetivo de promover un mejor entendimiento entre las partes. Las reuniones se llevarán a cabo dentro de quince

(15) días después de que cualquiera de las partes lo solicite, pero no más de una (1) vez cada mes durante el año académico. Se establecerá un orden del día por escrito para cada reunión. Tales reuniones no se interpretarán como la apertura del Acuerdo para las negociaciones, ni ningún tema en las reuniones constituirá un paso en el procedimiento de reclamos. Los empleados serán pagados a su tasa por hora regular por el tiempo que pasen en las reuniones del Comité de Trabajadores y Gerencia.

## **ARTÍCULO 10 - SEGURIDAD**

Sección 1. El Empleador es responsable de mantener un ambiente de trabajo seguro y suministrará todos los dispositivos y equipos de seguridad exigidos por la ley.

Sección 2. Se establecerá un Comité Conjunto de Seguridad y Salud ("Comité"). El comité estará compuesto por hasta tres (3) miembros de la unidad de negociación seleccionados por el Sindicato y hasta tres (3) miembros de la gerencia seleccionados por el Empleador. El Comité se organizará para proporcionar asistencia en la identificación y eliminación de posibles riesgos de seguridad en todas las instalaciones. El Empleador coordinará las reuniones del Comité. Este Comité se reunirá mensualmente durante el año académico. El Empleador considerará todas las recomendaciones del Comité de buena fe. Los empleados serán pagados a su tasa por hora regular por el tiempo que pasen en las reuniones del comité de salud y seguridad.

Sección 3. Equipo de Protección. El Empleador pondrá a disposición del empleado el equipo de protección personal adecuado sin costo alguno. Si un empleado destruye o daña el equipo de protección proporcionado, o pierde el equipo cuando se ha proporcionado un espacio seguro para el almacenamiento, el empleado será responsable del costo de reemplazo, en la medida permitida por la ley. Los empleados no serán responsables del costo del reemplazo del equipo de protección que sea reemplazado como resultado del desgaste normal, el reemplazo



programado regularmente o el reemplazo que resulte de circunstancias fuera del control del empleado.

## **ARTÍCULO 11 - VISITAS**

Sección 1. Este Artículo proporciona un proceso de visita sindical que asegurará el equilibrio adecuado entre las operaciones y la visita del representante acreditado a las áreas comerciales públicas y privadas del Empleador con el propósito de consultar con el Empleador y el Delegado Sindical y monitorear la administración de este Acuerdo. La gerencia puede retener el acceso a las instalaciones por razones legítimas, como para evitar interferencias con las operaciones o para cumplir con las restricciones de acceso de los clientes a sus instalaciones. Sin embargo, el acceso no será retenido injustificadamente.

Sección 2. Un representante autorizado del Sindicato notificará al Gerente General o a la persona autorizada designada sobre su deseo de visitar antes de llegar a las instalaciones del Empleador o del cliente. Al llegar a las instalaciones del Empleador o del cliente, el representante designado del Sindicato notificará al Gerente General o a la persona autorizada, en persona, de su presencia antes de hablar con cualquier empleado. Tal visita no interferirá con el trabajo de los empleados o el servicio a los clientes del Empleador y deben cumplir estrictamente con las normas de seguridad del cliente.

## **ARTÍCULO 12 - DELEGADOS SINDICALES**

Sección 1. El número de Delegados Sindicales será de hasta (2) dos por turno. El Sindicato designará un (1) Delegado Jefe. El Sindicato comunicará los nombres de los Delegados Sindicales al Empleador por escrito. No más de un Delegado Sindical puede participar en cualquier procedimiento de reclamo, a menos que un Delegado sea el que Reclama, en cuyo caso tendrá derecho a representación por parte de otro Delegado. Los Delegados Sindicales, a menos que el Delegado sea el que Reclama, serán reconocidos por el Empleador como representantes de los empleados a los efectos de hacer cumplir este Acuerdo, y generalmente actuarán como representantes del Sindicato en el trabajo.

Sección 2. Un Delegado puede solicitar ser liberado de sus deberes regulares para investigar Reclamos en el tiempo del Empleador. No se denegará injustificadamente la solicitud para realizar esas investigaciones. El Delegado se pondrá en contacto con su supervisor con anticipación para determinar el momento en que dicha investigación no interferirá con el trabajo del Delegado y el trabajo de la persona con la que el Delegado desea reunirse.

Sección 3. Ningún Delegado tendrá autoridad para ordenar o causar una huelga, desaceleración o cese del trabajo, y el Delegado no interferirá con la dirección de la Unidad por parte del Gerente.

Sección 4. El Delegado Jefe será considerado el empleado más antiguo para efectos de suspensión y reintegro solamente.

Sección 5. Si el número total de empleados de la unidad de negociación—ya sea en la unidad total, en un turno específico o en un área de trabajo específica—cambia significativamente, las Partes se reunirán para discutir el número de Delegados.

Sección 6. El Sindicato y el Empleador acuerdan que los nuevos empleados recibirán una orientación única de 30 minutos por parte del Representante del Sindicato o la persona

designada. Dicha orientación se llevará a cabo una vez al mes para los nuevos empleados y se programará durante las horas de trabajo no regulares.

Sección 7. Los Delegados Sindicales tendrán derecho a dieciséis (16) horas de licencia no remunerada cada año calendario para la formación y educación de los Delegados Sindicales durante la vigencia de este Acuerdo. El Sindicato le dará aviso por escrito al Empleador con por lo menos cuatro (4) semanas de antelación aviso. Al regresar de la licencia, el Delegado Sindical deberá presentar al Empleador una prueba por escrito de parte del Sindicato de que el Delegado ha utilizado la licencia para los fines previstos.

## **ARTÍCULO 13 - ANTIGÜEDAD**

Sección 1. La "antigüedad del Empleador" será definida como la duración del servicio continuo del empleado al Empleador, medida a partir de la fecha de registro de la contratación del empleado por parte del Empleador en la operación cubierta por este Acuerdo. La "Antigüedad del Empleador" para cualquier empleado que se transfiera a la unidad después de la fecha de vigencia de este Acuerdo será definida como la duración del servicio continuo del empleado medida a partir de la fecha más reciente de contratación del empleado por parte del Empleador, siempre que dicha fecha de contratación no sea anterior a cualquier interrupción en el servicio que ocurra antes de la transferencia. La "Antigüedad de Clasificación" se define como la duración del servicio continuo del empleado dentro de su clasificación, medida a partir de la fecha en que el empleado ingresó por primera vez a la clasificación en esta unidad.

La antigüedad en la clasificación se utilizará para fines de despido, reintegro, preferencia por turnos, horas extras y ofertas de trabajo, excepto en la medida en que se especifique lo contrario en los siguientes Artículos: Anuncio de empleo (Artículo 15), Suspensión y Reintegro (Artículo 16), y Horas de Trabajo y Horas Extraordinarias (Artículo 20).

En el caso de que dos (2) o más empleados sean contratados en el mismo día, su antigüedad se decidirá aleatoriamente.

Sección 2. Si el Sindicato lo solicita, el Empleador proporcionará al Sindicato, al comienzo de cualquier año de contrato, una copia de una lista de antigüedad actualizada, que incluirá el nombre y la dirección de cada empleado junto con su cargo más reciente, anotando a los que han renunciado y a los que están de licencia.

Sección 3. El empleo continuo será interrumpido por cualquiera de las siguientes razones:

- a) Renuncia u otra terminación voluntaria del empleo.
- b) Despido por causa justa.
- c) Ausencia de tres (3) días consecutivos sin previo aviso al Empleador.
- d) No regresar al trabajo dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a que el Empleador le notifique al empleado por escrito que debe regresar al trabajo, y no notificar al Empleador sus intenciones de regresar al trabajo dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la notificación. Dicha notificación se considerará que ha sido dada en suficiencia si se envía al empleado por un medio confiable y documentado a la última dirección proporcionada por el empleado a la administración.
- e) Suspensión sin reintegro después de un período de un (1) año a partir de la fecha de la suspensión, o por un período igual a la duración del servicio del empleado, lo que sea más corto.
- f) Trabajar durante una licencia, excepto para el trabajo en conjunción con un

- permiso por asuntos del Sindicato.
- g) Cualquier ausencia distinta de una licencia autorizada.

Si se quiebra el empleo continuo, el empleado será considerado un nuevo empleado a todos los efectos, si vuelve y cuando vuelva a ser contratado.

## **ARTÍCULO 14 - PERÍODO DE PRUEBA**

Los empleados recién contratados se considerarán en período de prueba durante sus primeros sesenta (60) días naturales. Los días perdidos del trabajo durante el período de prueba de sesenta (60) días no se considerarán para calcular el período de sesenta (60) días. Durante el período de prueba, un empleado puede ser despedido a discreción del Empleador sin recurrir al procedimiento de Reclamos y Arbitraje bajo este Acuerdo. A menos que se disponga lo contrario en este Acuerdo, un empleado en período de prueba no es elegible para ninguno de los beneficios establecidos en este Acuerdo.

## **ARTÍCULO 15- ANUNCIO DE EMPLEO**

Sección 1. Cualquier nuevo cargo o vacante, según lo determinado por la gerencia, se publicará en los tableros de anuncios que los empleados leen, por no menos de cinco (5) días hábiles consecutivos. Las personas deberán solicitar las vacantes publicadas enviando una solicitud por escrito al Gerente de la Unidad. Todos los empleados que estén en suspensión cuando se produzca una apertura deben ser notificados de la apertura por correo a la última dirección conocida en el archivo del Empleador. Las solicitudes de consideración de empleados calificados en suspensión deben ser recibidas por escrito dentro de los siete (7) días naturales desde el envío del anuncio a la casa del empleado. El Empleador hará todo lo posible para llevar a cabo entrevistas dentro de los diez (10) días hábiles posteriores al cierre del anuncio.

Sección 2. El anuncio contendrá las calificaciones mínimas, los requisitos de habilidades, el año de trabajo, la semana laboral, el salario y la descripción del trabajo para el puesto publicado. Se entregarán copias de todos los anuncios al Delegado Jefe in situ o se enviarán por fax a la oficina del Sindicato. Las copias de los envíos realizados se entregarán al Delegado Jefe o se enviarán por fax a la oficina del Sindicato dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la adjudicación de la oferta.

Sección 3. Todas estas vacantes se llenarán adjudicando el puesto al empleado calificado de más alto rango, según lo determine la gerencia, que presente una oferta para ese puesto y no se le haya otorgado un puesto en los últimos seis (6) meses. Los empleados serán transferidos o ascendidos de acuerdo con su antigüedad, siempre que tengan la capacidad y experiencia necesarias y puedan cumplir con los requisitos de la descripción del trabajo. Para efectos de esta sección, "antigüedad" significará Antigüedad del Empleador acumulada en esta unidad.

Las vacantes a las que los empleados internos van a ser transferidos o ascendidos se llenarán en quince (15) días laborables, si es posible. Las vacantes resultantes de la oferta inicial de empleo se cubrirán con arreglo a lo dispuesto en el presente artículo hasta un máximo de tres (3) ofertas.

Nada de lo contenido en este Artículo impedirá que el Empleador llene temporalmente una vacante de empleo hasta que la vacante se haya llenado a través del proceso de publicación y solicitud.

Sección 4. Si no hay postores calificados de acuerdo con las Secciones anteriores, el Empleador abrirá la solicitud a los empleados que hayan recibido un puesto dentro de los últimos seis (6) meses, siempre que estén calificados como se indica en la Sección 3. Si todavía no hay postores calificados, el Empleador tendrá el derecho de recurrir al exterior para llenar la vacante.

Sección 5. Cualquier empleado que cubra una clasificación de trabajo cubierta por este Acuerdo desde una clasificación de menor salario, estará en un período de prueba durante los primeros treinta (30) días naturales de empleo en la nueva clasificación. Si en cualquier momento durante dicho período de prueba el Empleador determina que el empleado no puede cumplir con los requisitos del trabajo, el Empleador puede devolver al empleado a su cargo anterior. El empleado así devuelto no sufrirá ninguna pérdida de antigüedad.

Sección 6. No habrá restricciones al derecho del Empleador de asignar a cualquier empleado a que trabaje temporalmente en cualquier cargo para el cual el empleado esté calificado. En tales circunstancias, el empleado será pagado de conformidad con el artículo 21 - Salarios.

Sección 7. Lenguaje propuesto a continuación: Un empleado ascendido a un cargo cubierto por este acuerdo puede elegir regresar al cargo desde el cual fue ascendido, siempre que la solicitud de regresar se haga dentro de los diez (10) días naturales desde su ascenso, pero el empleado debe permanecer en el cargo por un mínimo de diez (10) días naturales después de su solicitud de regresar a su cargo anterior.

Sección 8. El o antes del 1<sup>o</sup> de mayo de cada año, el Empleador establecerá una lista de voluntarios para oportunidades de empleo de verano. Los empleados serán seleccionados por antigüedad y calificaciones del empleador. Siempre que sea posible, el Empleador notificará con cinco (5) días de anticipación cualquier cambio o adición a las oportunidades de trabajo.

## **ARTÍCULO 16 - SUSPENSIÓN Y REINTEGRO**

Sección 1. En el caso de que el Empleador considere necesario suspender a los empleados, tales suspensiones se basarán en la Antigüedad de Clasificación del empleado con el Empleador. El empleado con menor antigüedad en la clasificación afectada será el primero en ser suspendido.

Sección 2. Los empleados deberán recibir un aviso de catorce (14) días naturales, si es posible, en casos de suspensión.

Sección 3. A los empleados suspendidos se les dará preferencia en la recontractación si califican. En caso de reintegro, los empleados serán reintegrados en el orden inverso de la suspensión.

Sección 4. El(los) empleado(s) afectado(s) puede(n) ejercer una de las siguientes opciones:

- a) El empleado puede ganarle al empleado de menor antigüedad dentro de su clasificación, o el empleado puede ganarle al empleado de menor antigüedad en su clasificación anterior si su antigüedad en la clasificación anterior excede la del empleado de menor antigüedad en esa clasificación.
- b) El empleado afectado puede optar por cubrir una vacante en cualquier clasificación si, en opinión del empleador, él o ella está calificado y tiene la capacidad de desempeñarse dentro de esa clasificación.
- c) El(los) empleado(s) que ha(n) sido suspendido(s) o desplazado(s) tendrá(n) el

- derecho de reincorporarse a cualquier clasificación de trabajo anterior o cualquier otra clasificación de trabajo para la que esté(n) mínimamente calificados en su propia tasa de pago o menor.
- d) Cuando haya trabajo disponible en la clasificación de ese empleado de la que fueron suspendidos o desplazados, serán reintegrados en orden inverso de su suspensión o desplazamiento.
  - e) A los efectos de la notificación de reintegro, el Empleador notificará al empleado por un medio confiable y documentado en la última dirección conocida proporcionada por el empleado. Los empleados deben notificar al Empleador dentro de los cinco días hábiles posteriores a la fecha en que se recibió el mensaje sobre su intención de presentarse al trabajo después de la notificación. Los empleados deberán presentarse a trabajar dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la indicación de su disposición a ser reincorporados.

## **ARTÍCULO 17 - LICENCIAS**

Sección 1. Previa notificación por escrito al Empleador, un empleado con al menos un (1) año de servicio puede solicitar una licencia personal de hasta treinta (30) días naturales. Un empleado debe presentar una solicitud por escrito con al menos treinta (30) días naturales de anticipación; sin embargo, el Empleador considerará excepciones por circunstancias imprevistas. En la solicitud se especificará el motivo y la duración de la licencia solicitada y se incluirá una fecha de reincorporación al trabajo. Todas las solicitudes de licencia estarán sujetas a aprobación, a discreción exclusiva del Empleador. La licencia podrá prorrogarse por treinta (30) días naturales por mutuo acuerdo por escrito de las partes antes de la conclusión de la licencia original. Una solicitud de prórroga no será denegada injustificadamente. El empleado deberá dar un aviso con un mínimo catorce (14) días naturales de anticipación sobre dicha solicitud.

Sección 2. En el caso de que un empleado sea contratado o designado para un empleo de corto plazo con el Sindicato, se le permitirá tomar licencia, sujeta a las necesidades de negocio legítimas del Empleador. El empleado deberá dar un aviso con un mínimo catorce (14) días naturales de anticipación sobre dicha solicitud. Dicha licencia no excederá los sesenta (60) días naturales. No más de dos (2) empleados de la unidad de negociación podrán recibir dicha licencia a la vez. El Empleador continuará pagando las prestaciones del empleado durante dicha licencia, siempre que el Sindicato y/o el empleado reembolsen al Empleador en su totalidad dichas prestaciones a partir del primer día del mes siguiente al comienzo de dicha licencia. Durante dicha licencia, el empleador mantendrá la antigüedad del empleado en licencia.

Sección 3. Un empleado que ingrese a las fuerzas armadas de los Estados Unidos, o sea llamado a servicio activo o entrenamiento militar, se le otorgará una licencia sin sueldo de acuerdo con las leyes aplicables.

Sección 4. El Empleador deberá proporcionar licencias de acuerdo con la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) y la ley estatal aplicable con respecto a las licencias.

Sección 5. Un empleado que regrese de una licencia Sindical, o una licencia personal de treinta (30) días o menos, tendrá derecho a reincorporarse a su puesto, horario y unidad de trabajo a menos que el puesto haya sido eliminado o modificado como resultado de suspensiones u otras necesidades de negocio legítimas. En tal caso, el empleado podrá utilizar su antigüedad, según lo previsto en el artículo sobre Suspensión y Destitución (Artículo 16). Las vacantes creadas por tales permisos no estarán sujetas a los requisitos de Anuncios de Empleo y pueden cubrirse temporalmente a discreción del empleador.

Sección 6. El Empleador puede, de acuerdo con los requisitos de Anuncio de Empleo, llenar vacantes creadas por licencias personales de más de treinta (30) días. Los empleados que regresen de licencias personales de más de treinta (30) días tendrán derecho a llenar una vacante existente que sea consistente con su antigüedad y calificaciones.

Sección 7. Los derechos a las prestaciones no se seguirán acumulando durante ninguna licencia, salvo cuando lo exija la ley aplicable y la Sección 2 de este artículo.

## **ARTÍCULO 18 - DISCIPLINA Y DESPIDO/CAUSA JUSTA**

Sección 1. El Empleador está de acuerdo en que la acción disciplinaria será solo por causa justa. Un empleado puede presentar una queja relacionada con una acción disciplinaria contra él/ella.

El Empleador tomará cualquier acción disciplinaria inmediatamente después de conocer las circunstancias en las que se basa la acción disciplinaria. En general, el Empleador se esforzará por tomar cualquier acción disciplinaria dentro de los siete (7) días hábiles después de conocer las circunstancias en las que se basa la acción disciplinaria, a menos que haya una razón de negocio justificable para una extensión razonable de este período. El Empleador dará sus razones para tal acción disciplinaria y/o despido al empleado y al Representante del Sindicato o persona designada dentro de los siete (7) días naturales de dicha acción disciplinaria.

Sección 2. Las partes reconocen los principios y la necesidad de un método por el cual se proveerá disciplina progresiva. El Empleador administrará la disciplina progresiva de la siguiente manera:

- a) Primera advertencia por escrito.
- b) Segunda advertencia por escrito.
- c) Una última advertencia y suspensión disciplinaria de tres (3) días de trabajo programados.
- d) Suspensión con investigación pendiente y decisión de despido.

Sección 3. Los pasos disciplinarios progresivos descritos en la Sección 2 no aplicarán, y los empleados serán sujetos a suspensión o despido sumario, en casos de mala conducta grave, como insubordinación grave; fraude, robo o apropiación indebida de fondos o propiedades de la Empresa o del cliente; marcar entrada o salida por otro empleado o cualquier otra falsificación de registros; vandalismo; uso, posesión, venta, distribución o estar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o drogas ilegales u otras sustancias controladas mientras está en el trabajo; posesión de armas de fuego o armas ilegales en el lugar de trabajo o mientras está de servicio; participar, instigar o amenazar con violencia, daño físico o abuso a otros empleados, directivos o clientes; u otra conducta de naturaleza, gravedad o culpabilidad similares.

Sección 4. En cualquier procedimiento disciplinario, el Empleador no puede considerar y/o utilizar ningún material adverso al empleado que haya ocurrido más de doce (12) meses antes de la acción disciplinaria actual, siempre que no se haya tomado ninguna otra acción disciplinaria contra el individuo dentro de esos doce (12) meses.

Sección 5. A un empleado se le permitirá tener un Delegado Sindical o Representante Sindical en cualquier reunión con el Empleador, o sus agentes, si la reunión es con el propósito de investigar la presunta mala conducta del empleado que podría ser la base para, o que puede resultar en, despido, suspensión u otra acción disciplinaria para el empleado. Si el empleado

indica que desea que un delegado esté presente, y uno no está disponible, la reunión se pospondrá temporalmente a menos que implique una suspensión o una suspensión con intención de despedir. En tales casos, se le pedirá a otra persona de la unidad de negociación de la elección del empleado que se presente en calidad de testigo. Si no implica una suspensión o suspensión con intención de despedir, la reunión se retrasará hasta el siguiente turno del empleado.

Sección 6. Los problemas de ausencia y tardanza serán considerados juntos en un seguimiento separado de otros problemas disciplinarios.

## **ARTÍCULO 19 - PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS**

Sección 1. Un reclamo se definirá como cualquier diferencia entre la Empresa y el Sindicato o un empleado de la Empresa que surja de o bajo este Acuerdo o que pertenezca a la interpretación, aplicación u observancia de este Acuerdo.

Sección 2. Todos los reclamos se procesarán de la siguiente manera:

**Paso 1:** Las partes comparten un objetivo legal común de intentar resolver la mayoría de los asuntos de manera informal sin recurrir al procedimiento de reclamos. Con este fin, las partes tratarán de abordar las cuestiones con prontitud a medida que surjan. Cualquier reclamo se presentará por escrito al Gerente General o a la persona designada dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a su ocurrencia o desde la fecha en que el empleado o el Sindicato tuvieron conocimiento por primera vez de las circunstancias que dieron lugar al supuesto reclamo. El Gerente General deberá proporcionar una respuesta documentada dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción del reclamo.

**Paso 2:** Si el reclamo no se resuelve a satisfacción del Sindicato en el Paso 1, el Representante del Sindicato u otra persona designada, dentro de los diez (10) días naturales después de recibir la respuesta del Gerente General o de su persona designada, presentará la queja al Administrador del Distrito o a su persona designada, por escrito, exponiendo los supuestos hechos del reclamo, que también incluirán el(los) Artículo(s) específico(s) y la(s) Sección(es) del Acuerdo que el Sindicato cree que han sido violados y la solución que se busca sobre el asunto. El Administrador de Distrito o la persona que éste designe, o el Sindicato, puede solicitar una reunión con el propósito de resolver el reclamo antes de la decisión del Empleador. Si se solicita, la reunión se celebrará dentro de los diez (10) días naturales siguientes a la solicitud. Dentro de los diez (10) días naturales de la reunión, el Empleador entregará al Sindicato una respuesta por escrito al supuesto reclamo, que proporcionará una decisión sobre el asunto y las razones de la decisión.

**Arbitraje:** Si la queja no se puede ajustar satisfactoriamente en el Paso 2, el asunto puede ser remitido por el Sindicato para una decisión final y determinación a un árbitro imparcial. Una solicitud de arbitraje se presentará por escrito al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) a más tardar treinta (30) días naturales después de la recepción de la respuesta por escrito del Paso 2. Tanto el Empleador como el Sindicato acuerdan someterse a las normas y reglamentos del FMCS.

Cada parte en el presente Acuerdo correrá con los gastos de preparación y presentación de su propio caso. Los honorarios y los gastos del Árbitro, junto con cualquier gasto incidental mutuamente acordado con anticipación, serán sufragados por partes iguales por las partes.

La decisión del Árbitro será definitiva y vinculante para ambas partes. Se entiende que el Árbitro  
Texas Christian University exp 8-31-23

tendrá el poder de modificar el nivel de disciplina impuesto, pero no tendrá la capacidad o el poder de añadir, modificar, cambiar, restringir o extender cualquiera de los términos de este Acuerdo.

Sección 3. Las limitaciones de tiempo que se refieran a cualquier etapa de este procedimiento pueden prorrogarse en mutuo acuerdo por escrito del Empleador y el Sindicato. Cualquier solicitud razonable hecha antes de la expiración del plazo a ser extendido será honrada por el Empleador y el Sindicato. El no presentar un reclamo o de proceder al siguiente paso dentro de los plazos prescritos constituirá una renuncia a todos los derechos de reclamar y arbitrar el asunto.

Sección 4. Los reclamos relacionados a suspensiones disciplinarias o despidos pueden presentarse en la segunda etapa del procedimiento de reclamos. Si el reclamo no se resuelve en el Paso 2, se puede someter directamente a arbitraje, excepto como se limita en el párrafo anterior.

Sección 5. El Empleador pagará a los empleados su salario normal cuando participen en la discusión de reclamos y en las reuniones con el Empleador, cuando dichas reuniones tengan lugar durante el horario normal de trabajo programado regularmente.

Sección 6. Si el reclamo no se resuelve en el paso existente o si no hay respuesta del Empleador dentro de los límites de tiempo especificados, el reclamo puede llevarse al siguiente paso.

Sección 7. Para facilitar la administración eficiente y oportuna de este Artículo, los Representantes Sindicales pueden participar en las investigaciones y reuniones de reclamos por teléfono, y los delegados sindicales tendrán acceso a teléfonos y máquinas de fax con el único propósito de comunicarse con los representantes sindicales con respecto a un reclamo pendiente. Dicho acceso se limitará a plazos razonables a fin de equilibrar adecuadamente la preocupación de la Empresa por mantener operaciones eficientes y la capacidad del Sindicato para abordar los aspectos necesarios de un reclamo pendiente.

Sección 8. Día/Días Laborable/s: Cuando se usa para definir los límites de tiempo para avisos, reuniones, publicaciones y el Procedimiento de Reclamos y Arbitraje, "día laborable" significa de lunes a viernes, excluyendo los días feriados fijos en este Acuerdo y los días en los que la unidad esté cerrada.

## **ARTÍCULO 20 - HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS**

Sección 1. La "semana laboral" consistirá en un período de nómina de siete (7) días que comienza el viernes y termina el jueves. Las partes entienden y acuerdan que el comienzo y el final de la semana laboral pueden cambiar como resultado de cambios en la nómina del Empleador o sistemas de registro de horas. El Empleador se comunicará con el sindicato al menos dos (2) semanas de anticipación sobre cualquier cambio en el período de nómina. El Empleador tendrá derecho a determinar el formato en que los empleados registran su tiempo.

El Empleador puede utilizar un sistema biométrico, de reconocimiento de voz u otro sistema electrónico de registro del tiempo para contabilizar con precisión el tiempo de los empleados, y puede cambiar el sistema de registro del tiempo a su discreción. A los empleados se les proporcionará orientación y capacitación sobre el sistema de registro del tiempo que se utiliza.



Sección 2. Todo el trabajo realizado que exceda las cuarenta (40) horas por semana se considerará como tiempo extraordinario y se compensará a razón de una vez y media la tasa de pago por hora regular del empleado, o de acuerdo con los requisitos de la ley aplicable.

Sección 3. El Empleador tiene derecho a exigir a los empleados que trabajen horas extraordinarias según sea necesario para cumplir con los requisitos operativos. En el caso de que se requieran horas extraordinarias, el Gerente de Operaciones o su persona designada utilizará los procedimientos de voluntariado a continuación, en el orden en que aparecen:

- a) Si el empleado está en el trabajo y está dentro de su clasificación, se le preguntará.
- b) Se les preguntará a los voluntarios, comenzando con el empleado calificado con más antigüedad.
- c) El empleado calificado de menos antigüedad será requerido para realizar el trabajo. Si el empleado con menos antigüedad rechaza la asignación de horas extras, el Empleador es libre de llenar el puesto de cualquier fuente disponible. El empleado con menos antigüedad que rechace las horas extras puede ser sujeto a acción disciplinaria.

Sección 4. El texto de este artículo no establecerá un horario de trabajo garantizado, el número de días u horas a ser trabajados en una semana de trabajo, o las horas a ser trabajadas en un día.

Sección 5. A todos los empleados cubiertos por este Acuerdo se les puede permitir tomar un (1) descanso pagado de quince (15) minutos por cada cuatro (4) horas trabajadas. Los descansos serán programados por el gerente. Los empleados que trabajen cinco (5) o más horas en un día también recibirán un descanso de media (1/2) hora sin paga para comer, la cual será programada por el gerente o su persona designada.

Sección 6. Los horarios de trabajo se publicarán al menos dos (2) semanas antes, siempre que sea posible.

Cada vez que se aprueben horas adicionales y se ofrezcan a los empleados durante la semana, el Empleador se esforzará por no reducir las horas regulares programadas del empleado (a menos que se justifique operacionalmente) para evitar el pago de horas extras.

## **ARTÍCULO 21 - SALARIOS**

Sección 1. Los empleados recibirán los salarios indicados en el Anexo A.

Sección 2. Todo empleado que trabaje en una clasificación superior durante un mínimo de dos (2) horas recibirá la tasa de esa clasificación para las horas así trabajadas. Un empleado asignado temporalmente a un trabajo en una clasificación peor remunerada conservará su tasa. Dicho trabajo será asignado según lo determine la administración.

Sección 3. Todos los empleados serán compensados a su tasa regular de pago por cualquier capacitación requerida por el Empleador. Además, los empleados tendrán derecho al reembolso de los gastos de viaje relacionados con dicha capacitación.

Sección 4. Los empleados serán pagados de acuerdo con el sistema de nómina del Empleador. El Empleador notificará al sindicato al menos treinta (30) días antes de realizar cualquier cambio.

Sección 5. Los salarios se pagarán mediante cheque, depósito directo o tarjeta de dinero electrónico, según lo determine el Empleador, sujeto a la ley aplicable.

Sección 6. El empleador tiene derecho a establecer nuevas clasificaciones de puestos y a cambiar las clasificaciones de puestos existentes dentro de la unidad de negociación. Dichos cambios pueden deberse, entre otros, a cambios en las responsabilidades y la producción. El Empleador deberá notificar al Sindicato, con siete (7) días naturales de anticipación sobre cualquier cambio en la clasificación de puestos de trabajo, que incluya la tasa de remuneración asignada a cada clasificación, antes de publicar dicha clasificación de puestos. El Empleador se reunirá con el Sindicato para discutir la clasificación de puestos nueva o modificada, si el Sindicato así lo solicita. Nada de lo contenido en este documento impedirá que el Empleador implemente dicho(s) trabajo(s) nuevo(s) o cambiado(s). Las partes acuerdan que el Sindicato tiene derecho a negociar los efectos de cualquier cambio significativo en la clasificación de puestos.

## **ARTÍCULO 22 - ASISTENCIA REMUNERADA**

Sección 1. A los empleados programados regularmente se les garantizará un mínimo de la mitad (1/2) de sus horas programadas regularmente a su tarifa aplicable en cualquier día que deban presentarse al trabajo, a menos que el Empleador les notifique que no deben presentarse al trabajo con al menos con una (1) hora de anticipación llamándolos al último número de teléfono conocido proporcionado por el empleado al Empleador o mediante anuncio público.

Sección 2. La Sección 1 de este Artículo no se aplicará a la asistencia de un empleado a las reuniones obligatorias celebradas por el Empleador cuya sesión ha sido programada para comenzar o terminar dentro de las dos (2) horas del turno programado del empleado. En tales casos, se les pagará a los empleados por el tiempo que hayan pasado en la reunión a la tasa aplicable para su clasificación regular de puestos.

## **ARTÍCULO 23 - LLAMADA DE EMERGENCIA**

Sección 1. Cuando un empleado sea llamado durante el tiempo libre del empleado para presentarse para una asignación de trabajo fuera del turno programado del empleado, se considerará una llamada de emergencia. Sin embargo, cuando se solicita a un empleado que permanezca hasta tarde en un día en el que el empleado se ha presentado para trabajar, o cuando antes de salir del trabajo se le haya pedido a un empleado que se presente para trabajar en un día posterior a la hora de inicio regular o no regular del empleado, no se considerará una llamada de emergencia.

Sección 2. El pago por el tiempo trabajado en una llamada de emergencia no será inferior a la mitad (1/2) de las horas programadas regularmente del empleado a la tasa de pago regular del empleado. Los empleados realizarán cualquier tarea asignada.

## **ARTÍCULO 24 - DÍAS FERIADOS**

Sección 1. Todos los empleados a tiempo completo y sin período de prueba de la unidad de negociación que trabajen los siguientes días feriados, tendrán derecho a recibir una paga por día feriado:

Día del Trabajo,

Texas Christian University exp 8-31-23

Día de Colón,  
Martin Luther  
King, Viernes  
Santo

Sección 2. El pago de los días feriados se basará en las horas programadas regularmente de un empleado individual y la tasa de pago regular. Los empleados que trabajen en un día feriado, recibirán un día adicional de paga.

Sección 3. Los empleados programados para trabajar en el feriado deben trabajar su día programado antes del feriado, su día programado después del feriado y el feriado en sí (si están programados) para recibir el pago por el feriado, a menos que estén en servicio de jurado o de licencia por duelo. Se le puede solicitar a los empleados que se declaren enfermos el día anterior al feriado o el siguiente día programado después del feriado que presenten una prueba de enfermedad para pagar el feriado.

## **ARTÍCULO 25 - VACACIONES**

Sección 1. Todos los empleados de tiempo completo serán elegibles para vacaciones. Las vacaciones se determinarán en función de la duración del servicio de la siguiente manera:

- ☐ Desde la fecha de empleo hasta completar 60 meses de empleo, los empleados a tiempo Completo acumularán vacaciones a una tasa de 0.0385 por cada hora compensada hasta un máximo anual de 80 horas. Sin embargo, los empleados no pueden tomar vacaciones hasta que hayan completado 6 meses de servicio.
- ☐ Desde los 61 meses de empleo hasta los 180 meses de empleo, los empleados a tiempo completo acumularán vacaciones a una tasa de 0.0577 por cada hora compensada hasta un máximo anual de 120 horas.
- A partir de los 181 meses de empleo, los empleados a tiempo Completo acumularán vacaciones a una tasa de 0.0770 por cada hora compensada hasta un máximo anual de 160 horas.

Sección 2. Las vacaciones ganadas en virtud de este Acuerdo se pueden transferir de un año a otro hasta un máximo de:

- 120 horas durante 0 a 60 meses de empleo.
- 184 horas durante 61 meses a 180 meses de empleo.
- 240 horas durante más de 181 meses de empleo

Sección 3. Las vacaciones se pagarán a la tasa de la tasa regular de pago del empleado en particular.

Sección 4. A los empleados cuyo empleo termina se les pagarán todas las vacaciones acumuladas, salvo que la ley exija lo contrario.

Sección 5. Si las vacaciones disponibles de los empleados no se reportan en el talón de pago estándar, el empleador proporcionará trimestralmente un informe que indique las vacaciones disponibles de cada empleado.

Sección 6. Durante la vigencia de este Acuerdo, en caso de que el Empleador pueda automatizar el seguimiento del tiempo de vacaciones, las partes acuerdan reunirse con el único propósito de establecer montos de acumulación de vacaciones en este Artículo que faciliten el proceso de

automatización.

## **ARTÍCULO 26 - LICENCIA DE ENFERMEDAD**

Sección 1. Todos los empleados de tiempo completo que hayan completado su período de prueba serán elegibles para licencia por enfermedad, y se les otorgarán tres (3) días por enfermedad a partir del 1 de septiembre de 2019:

A partir del 1 de septiembre de 2020, y cada 1 de septiembre a partir de entonces, todos los empleados de tiempo completo que hayan completado su período de prueba tendrán derecho a licencia por enfermedad y se les otorgarán cuatro (4) días por enfermedad

Sección 2. La paga por enfermedad se pagará a la tarifa por hora regular del empleado.

Sección 3. El tiempo de enfermedad puede prolongarse hasta un máximo de 320 horas.

Sección 4. Una nota del médico puede ser solicitada por el Empleador al regresar al trabajo después de tres (3) días consecutivos de licencia.

Sección 5. Si la licencia de enfermedad remunerada de los empleados no se reporta en el talón de pago estándar, el empleador proporcionará trimestralmente un informe que indique la licencia de enfermedad remunerada disponible de cada empleado.

Sección 6. Durante la vigencia de este Acuerdo, en caso de que el Empleador pueda automatizar el seguimiento del tiempo de enfermedad, las partes acuerdan reunirse con el único propósito de establecer montos de acumulación de tiempo de enfermedad en este Artículo que faciliten el proceso de automatización.

## **ARTÍCULO 27 – 401K**

Sección 1. Los empleados pueden participar en el plan 401(k) del Empleador de acuerdo con los Términos y Condiciones, reglas, políticas y elegibilidad de ese Plan, que puede ser cambiado cada cierto tiempo por el Empleador a su entera discreción, sin negociar con el Sindicato. Esta renuncia a la negociación continuará en vigor después de la expiración de este Acuerdo, hasta que se cambie en un acuerdo por escrito de las partes.

## **ARTÍCULO 28 - SEGURO**

Los siguientes términos regirán la provisión de beneficios de seguro de salud, dental, de la vista, de vida y de discapacidad para cada año del plan del seguro, a partir del 1 de enero de 2015:

Sección 1. Planes de Beneficios Estándar. Sodexo proporcionará a los empleados elegibles la oportunidad de inscribirse en beneficios médicos a través de un proveedor patrocinado por Sodexo. El(los) plan(es), el(los) diseño(s) del(los) plan(es) y el(los) cronograma(s) de beneficios se pueden ajustar cada cierto tiempo de acuerdo con los cambios en el paquete de beneficios médicos para todos los empleados de Sodexo o según lo exija la ley. Otros cambios pueden

incluir un cambio en la aseguradora, la organización de mantenimiento de la salud u otro proveedor de servicios que proporciona los beneficios o establece la red de proveedores participantes.

Sección 2. Elegibilidad para Participar. La elegibilidad de cada empleado para participar en los Planes Estándar de Beneficios en cada año del plan de seguro será determinada según las horas trabajadas o pagadas del empleado (como tales horas sean definidas por el Empleador con respecto a la elegibilidad de los empleados en general para participar en los Planes de Beneficios Estándar) en el período de cincuenta y dos (52) semanas que termina en el último día del primer período de nómina de octubre antes del comienzo de dicho año del plan u otra fecha de octubre de cada año que el empleador elija (por ejemplo, la elegibilidad de los empleados que participen en el Plan de Beneficios Estándar en 2015 será determinada según las horas trabajadas o pagadas en el período de doce meses que comienza el 4 de octubre de 2013 y termina el 3 de octubre de 2014). Ningún empleado dejará de ser clasificado como elegible para participar en los Planes de Beneficios Estándar debido al tiempo dedicado a la licencia FMLA, Militar (USERRA) o por Cierre Temporal de Unidad (TUC).

Los empleados que han estado empleados por menos de un año a partir de la fecha de medición serán clasificados de tiempo completo o de tiempo parcial de acuerdo con los procedimientos utilizados por la Empresa para clasificar a los empleados de parte del año según los Planes de Beneficios Estándar. En ningún caso la clasificación o cambio de clasificación de un empleado se realizará de una manera que viole la Ley de Cuidado de Salud Asequible ("ACA") u otra ley aplicable.

Nada en este Artículo se interpretará en el sentido de alterar las definiciones de empleados a tiempo completo y a tiempo parcial establecidas en el Artículo 2 de este Acuerdo, quedando entendido, sin embargo, que dichas definiciones no se aplican a la determinación de elegibilidad para participar en los Planes de Beneficios Estándar, lo cual se determinará únicamente de acuerdo con los términos y condiciones aplicables a dichos planes.

Sección 3. Contribuciones. Las contribuciones de los empleados a los beneficios estarán a las tarifas estándar de Sodexo y están sujetas a cambios cada cierto tiempo de acuerdo con los cambios realizados para todos los empleados de Sodexo o según lo exija la ley. Las contribuciones de los empleados para el Plan Médico se basarán en la hoja de tasas 75-25EE del Empleador.

El Empleador deducirá la parte de la prima del empleado de cada cheque de pago antes de impuestos.

Sección 4. Planes Dentales y de la Vista. Los Planes Dentales y de la Vista pueden ofrecerse de acuerdo con los términos y condiciones de los Planes de Beneficios Estándar. El Empleador deducirá la parte de la prima del empleado de cada cheque de pago antes de impuestos.

Sección 5. Seguro de Vida. El Empleador proporcionará un seguro Básico de Vida Gratuito de acuerdo con los Planes de Beneficios Estándar. Si así se dispone en los Planes de Beneficios Estándar, los empleados pueden elegir comprar cobertura adicional del seguro de vida a sus expensas. Los términos de la cobertura y el costo para el empleado de dicha cobertura serán los establecidos en los Planes de Beneficios Estándar.

Sección 6. Seguro de Discapacidad. El Empleador proporcionará Discapacidad a Corto y Largo Plazo de acuerdo con los Planes de Beneficios Estándar.

Sección 7. Cambios en las Primas. Las primas de los beneficios pueden ser ajustadas por el

Empleador de acuerdo con las políticas y prácticas del Empleador con respecto a los Planes de Beneficios Estándar.

Sección 8. Renuncia. Al aceptar participar en los Planes de Beneficios Estándar del Empleador, el Sindicato acepta que cualquier disputa, reclamo, pregunta o controversia relacionada con la interpretación o aplicación de los Planes de Beneficios Estándar se determinará y resolverá de acuerdo con los procedimientos establecidos en los documentos del plan correspondientes y no estará sujeto a las disposiciones de reclamos y arbitraje de este Acuerdo. El Sindicato conviene además en que el Empleador, como Patrocinador de Plan de los Planes de Beneficios Estándar, se ha reservado el derecho de enmendar, modificar o terminar unilateralmente los Planes de Beneficios Estándar, en su totalidad o parcialmente, sin negociar con el Sindicato. Esta Sección continuará vigente después del vencimiento de este Acuerdo, hasta que se rescinda expresamente o sea reemplazado por un acuerdo por escrito del Empleador y el Sindicato.

Sección 9. Pagos de la Prima del Empleador/Empleado Durante la Licencia de Cierre Temporal de Unidad (TUC). Durante los meses en que un empleado esté en Licencia por Cierre Temporal de la Unidad (TUC) (es decir, los meses de verano entre los años académicos, Vacaciones de Invierno y Vacaciones de Primavera), el Empleador continuará pagando su parte del costo de la prima en nombre del empleado, siempre y cuando el empleado continúe pagando su parte del costo de la prima. Los empleados con licencia de Cierre Temporal de la Unidad (TUC) deberán hacer arreglos con el Empleador en mayo, antes del final del año académico, sobre cómo pagarán su parte de la prima durante el período de licencia de Cierre Temporal de la Unidad (TUC) de verano. Los empleados que no paguen a tiempo su parte de la prima durante los períodos de licencia de Cierre Temporal de la Unidad (TUC) tendrán su cobertura de seguro grupal cancelada.

## **ARTÍCULO 29 - VIÁTICOS**

Cualquier empleado que esté obligado a utilizar su propio vehículo, o se le solicite trabajar en otro lugar, recibirá una asignación de millas a la tasa vigente del IRS, o se le reembolsará la tarifa correspondiente por el uso del transporte público, si es necesario.

## **ARTÍCULO 30 - LICENCIA POR DUELO**

Sección 1. Este beneficio está disponible para los empleados que han completado el período de prueba antes de la muerte de un miembro de la familia cubierto.

Sección 2. En caso de una muerte en la familia inmediata de un empleado, se le permitirá la licencia por duelo remunerada por un período máximo de tres (3) días de trabajo programados con el propósito de duelo y/o asistir al funeral y llevar a cabo asuntos incidentales a la muerte. Dichas ausencias se permitirán dentro de los tres (3) días calendario anteriores o posteriores al funeral. Los empleados serán remunerados a su tasa regular por hora de pago de sus horas regulares trabajadas.

Sección 3. A los efectos de este Artículo, el término "familia inmediata" se definirá como el esposo actual, esposa actual, pareja de hecho actual, hijos o hijastros, padres o tutor legal, hermano, hermana, abuelos, nietos, suegra actual y suegro actual.

Sección 4. Se puede otorgar tiempo libre adicional a un empleado, sin paga, cuando se requiera viajar para asistir al funeral de los mencionados anteriormente. En tales casos, el empleado puede optar por utilizar cualquier licencia remunerada disponible.

## **ARTÍCULO 31 - SERVICIO DE JURADO**

Sección 1. Este beneficio está disponible para los empleados que han completado el periodo de prueba antes de recibir la notificación para servir como jurado.

Sección 2. A todos los empleados que hayan sido llamados a servir como jurado se les otorgará licencia remunerada por un período que no exceda los veinte (20) días hábiles en cualquier año calendario. La remuneración de esta licencia consistirá en la diferencia entre el sueldo normal del empleado y la remuneración recibida del sistema judicial. Los empleados serán remunerados a su tasa regular por hora de pago de sus horas regulares trabajadas. El empleado deberá presentar al Empleador una prueba de esa remuneración. La notificación oficial se presentará al empleador antes de que se conceda dicha licencia. El Empleador otorgará licencia para el servicio de jurado de acuerdo con todas las leyes aplicables.

## **ARTÍCULO 32 - DERECHOS DE INMIGRACIÓN**

Sección 1. El Empleador se compromete a trabajar con todos los inmigrantes legales para proporcionar la oportunidad de obtener prórrogas, continuaciones u otro estatus exigido por el Servicio de Inmigración y Naturalización sin tener que tomar licencia. Si es necesaria una licencia, el Empleador se compromete a dar permiso para que el empleado se ausente por un período de hasta sesenta (60) días calendario y regrese al trabajo sin pérdida de antigüedad. Todo lo anterior se ajustará a la legislación vigente. Los beneficios no continuarán acumulándose bajo esta o cualquier licencia, excepto según lo exija la ley. El Empleador puede solicitar documentación que respalde la solicitud de licencia antes de conceder la aprobación de la solicitud.

### Sección 2.

- a. Ningún empleado cubierto por este acuerdo sufrirá ninguna pérdida de antigüedad, compensación o beneficios debido a cualquier cambio en el nombre o número de seguro social del empleado, siempre que el nuevo número de seguro social sea válido y el empleado esté autorizado para trabajar en los Estados Unidos. El Empleador no tomará medidas contra un empleado solo porque el empleado esté sujeto a un procedimiento de inmigración en el que se le permita trabajar.
- b. En el caso de que un empleado tenga un problema con su derecho a trabajar en los Estados Unidos después de completar su período de prueba, el Empleador notificará al Sindicato por escrito antes de tomar cualquier acción, y a solicitud del Sindicato, recibida por el Empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas después de la notificación del Empleador al Sindicato, el Empleador acuerda reunirse con el Sindicato para discutir la naturaleza del problema para ver si se puede llegar a una resolución.
- c. En el caso de que el Empleador reciba una notificación de la Administración del Seguro Social ("SSA") de que uno o más de los nombres y números de Seguro Social ("SSN") de los empleados que el Empleador reportó en las Declaraciones de Salarios e Impuestos (Formularios W-2) para el año fiscal anterior no estén acordes los registros de la SSA, el Empleador acuerda lo siguiente:

1. El Empleador acuerda que no tomará ninguna acción adversa contra ningún empleado mencionado en la notificación, incluyendo despedir, suspender, tomar represalias o discriminar a dicho empleado, solo como resultado de la carta de no coincidencia.

2. El Empleador acepta que no solicitará que los empleados mencionados en la notificación rellenen un nuevo formulario I-9, o proporcionen una prueba nueva o adicional de la autorización de trabajo o del estatus migratorio, solo como resultado de la recepción de una carta de no coincidencia, y

3. El Empleador se compromete a no comunicarse con la SSA o cualquier otra agencia gubernamental, solo como resultado de recibir una notificación de no coincidencia de la SSA.

d. Antigüedad para asuntos relacionados con la inmigración.

1. En caso de que un empleado no esté autorizado para trabajar en los Estados Unidos después de su período de prueba y su empleo sea terminado por esta razón, y el empleado subsecuentemente corrija el problema dentro de ciento veinte (120) días naturales, el empleado será recontratado en el siguiente cargo disponible con antigüedad restablecida, a una tasa que incluya cualquier aumento que hubiera recibido en el ínterin. Si dicho empleado corrige el problema dentro de un (1) año, el empleado recibirá preferencia para volver a trabajar. Las partes acuerdan que esta disposición no se aplica a circunstancias en las que el empleado haya falsificado documentos a la Empresa.

2. Si el empleado necesita tiempo adicional para obtener su autorización de trabajo, el Empleador volverá a contratar al empleado en la siguiente vacante disponible en la clasificación anterior del empleado, como un nuevo empleado sin antigüedad, una vez que el empleado proporcione la autorización de trabajo adecuada dentro de un máximo de doce (12) meses adicionales. Las partes acuerdan que dichos empleados estarían sujetos a un período de prueba en este caso.

3. El Empleador proporcionará una carta personalizada indicando los derechos y obligaciones del empleado según esta Sección a cualquier empleado despedido porque él/ella no ha proporcionado pruebas adecuadas de que está autorizado para trabajar en los Estados Unidos.

e. Aplicación de inmigración en el lugar de trabajo. El Empleador deberá:

1. A menos que el empleado afectado se oponga, notifique a un representante del Sindicato tan pronto como sea posible si el Empleador recibe una carta de no coincidencia de la Administración del Seguro Social, o es contactado por el Departamento de Seguridad Nacional (DHS) (anteriormente



INS) en relación con el estatus migratorio de un empleado cubierto por este Acuerdo o si se presenta una orden de allanamiento y/o arresto, orden administrativa, citación u otra solicitud de documentos para que el Sindicato pueda tomar medidas para proteger los derechos de sus miembros. El Sindicato acuerda que mantendrá cualquier información que obtenga de manera confidencial de conformidad con esta disposición y que utilizará dicha información únicamente para representar y/o ayudar al(los) empleado(s) afectado(s) en relación con el asunto del DHS.

2. Permitir inspección de formularios I-9 por parte del DHS o DOL. El Empleador también permitirá la inspección de los formularios I-9 donde una orden de registro y/o arresto del DHS, orden administrativa, citación u otro proceso legal firmado por un juez o magistrado federal nombre específicamente a los empleados o requiera la producción de formularios I-9.

3. En la medida en que sea posible legalmente, el Empleador ofrecerá un entorno privado para que el Departamento de Seguridad Interior interroge a los empleados.

f. Nueva verificación del estatus

1. A ningún empleado contratado continuamente desde el o antes del 6 de noviembre de 1986, se le solicitará documentar el estatus migratorio.

2. El Empleador conservará en sus archivos copias de los documentos de identidad y autorización de trabajo presentados por el empleado.

3. El Empleador no requerirá ni exigirá prueba de estatus migratorio, excepto según lo exigido por 8 USC § 1324a (1)(B) y se indique en el reverso del formulario I-9, o según lo exija la ley.

Sección 3. En el caso de que al Empleador le sea presentada una orden de allanamiento o arresto del INS ejecutada de manera válida, el Empleador deberá, en la medida posible legalmente, organizar que el interrogatorio de los empleados ocurra en un ambiente tan privado como sea posible en el lugar de trabajo.

Sección 4. El Sindicato y el Empleador aceptan que este Acuerdo no se interpretará para causar o exigir que el Empleador viole la IRCA, 8 USC § 1324a o cualquier otra ley aplicable. Salvo que lo exija la ley, el Empleador acepta no permitir que ninguna entidad no gubernamental realice una auditoría o inspección de sus formularios I-9 o registros de personal.

Sección 5. Vacaciones de Ciudadanía Remuneradas. En el día en que un empleado es juramentado como ciudadano estadounidense, el empleado será excusado del trabajo y será compensado por el tiempo normalmente programado, si lo hay, a la tasa por hora regular del empleado.

## **ARTÍCULO 33 - TABLEROS DE ANUNCIOS**

Sección 1. El Empleador permitirá al Sindicato el uso razonable de los tableros de anuncios con el propósito de publicar información. Las copias de las publicaciones se proporcionarán al Gerente de la Unidad antes de la publicación y no serán incendiarias, difamatorias o despectivas hacia el Empleador o los clientes del Empleador.

## **ARTÍCULO 34 - UNIFORMES**

Sección 1. El Empleador suministrará uniformes a todos los empleados regulares, que serán reemplazados uno por uno según sea necesario. Los empleados deben usar otra ropa y calzado según lo determine el Empleador. Los uniformes específicos que se proporcionarán son:

### Empleados a Tiempo Completo:

Tres (3) Camisas  
Una (1) Gorra  
Una (1) Etiqueta de Nombre  
Un (1) Bolso de Pertenencias Personales Transparente

### Empleados a tiempo

Parcial Dos (2)  
Camisas  
Una (1) Gorra  
Una (1) Etiqueta de Nombre  
Un (1) Bolso de Pertenencias Personales Transparente

Sección 2. Si el Empleador proporciona uniformes, los empleados deberán lavar y mantener los uniformes.

Sección 3. Si un empleado destruye, daña o pierde su uniforme, el empleado será responsable del costo de reemplazo.

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

Sección 5. El Empleador deberá proporcionar cinturones de protección para los empleados en la Clasificación de Control de Inventario.

Sección 6. Las mangas de protección de los brazos se proporcionarán según la evaluación de peligro de cada clasificación.

Sección 7. Zapatos de Seguridad. El Empleador reembolsará a los empleados hasta cuarenta dólares (\$40.00) por año académico para la compra de zapatos de seguridad comprados a través de uno de los vendedores de zapatos aprobados por el Empleador.

## **ARTÍCULO 35 - NO HUELGA/NO CIERRE PATRONAL**

Sección 1. No Huelgas u Otras Interferencias. El Sindicato acuerda que no habrá huelgas (ya sean generales o simpatizantes o de otro tipo), abandono, paros de trabajo, sentadas o

ralentizaciones, piquetes o cualquier otra interferencia directa o indirecta con las actividades, operaciones o relaciones con los clientes del Empleador durante la vigencia de este Acuerdo.

Sección 2. Cierres Patronales. El Empleador se compromete a no llevar a cabo un cierre patronal durante la vigencia de este Acuerdo.

Sección 3. Los Mejores Esfuerzos Del Sindicato. El Sindicato está acuerda que, en caso de cualquier violación de la Sección 1 de este Artículo, el Sindicato hará todo lo posible para que cese dicha violación y para que se reanuden plenamente el trabajo.

Sección 4. Reparaciones. El Empleador puede imponer cualquier medida disciplinaria, incluyendo el despido, a cualquiera o todos los empleados involucrados en una violación de la Sección 1 de este artículo. Cualquier acción disciplinaria bajo este Artículo estará sujeta a los procedimientos de reclamo y arbitraje de este Acuerdo, pero solo en cuanto a la cuestión de si el empleado participó o no en la actividad.

## **ARTÍCULO 36 - POLÍTICA SOBRE EL USO DE ALCOHOL Y DROGAS**

Sección 1. El Empleador y el Sindicato reconocen que deben esforzarse por proporcionar operaciones seguras y eficientes para la protección y el beneficio del público en general, así como de los huéspedes y empleados del Empleador. Como parte de sus esfuerzos para lograr este objetivo, el Empleador debe exigir que su trabajo sea realizado por empleados que no estén bajo la influencia de drogas ilegales o del alcohol en el trabajo. Para los efectos de este Acuerdo, el término "drogas" incluirá las drogas y el alcohol, según corresponda.

Sección 2. Las partes adoptan e incorporan por referencia las Directrices de Implementación de Pruebas de Drogas/Alcohol adjuntas a este Acuerdo como Anexo B.

## **ARTÍCULO 37 - PROGRAMA DE DERECHOS DE TRANSICIÓN TEMPORALES**

Sección 1. Con el fin de facilitar el regreso al trabajo de un empleado que ha sufrido una lesión o enfermedad ocupacional, la Empresa puede implementar un programa de Servicios de Transición Temporal, para proporcionar una asignación de trabajo temporal y modificada hasta que el empleado alcance la Mejora Médica Máxima, pero que en ningún caso exceda los noventa (90) días naturales.

Sección 2. Antes de ofrecer una Asignación de Trabajo de Transición Temporal a un empleado, la Empresa le dará notificación al Sindicato con tres días hábiles de anticipación sobre el cargo propuesto y las modificaciones. Si el Sindicato se opone a la asignación por una buena causa, la Empresa retrasará la implementación de la asignación propuesta hasta cinco días hábiles adicionales, 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 pueden llegar a un acuerdo, la Empresa puede proceder con la implementación de la asignación y el Sindicato puede continuar el asunto a través del procedimiento de reclamos y arbitraje.

Sección 3. Ningún empleado será disciplinado por rechazar una asignación de Trabajo de Transición Temporal. Sin embargo, el rechazo puede tener un impacto en el derecho del empleado a los beneficios de compensación de trabajadores, dependiendo de la ley aplicable de

compensación de trabajadores del estado.

Sección 4. Nada en este documento se considerará una exigencia de que la Empresa ofrezca una asignación de Trabajo de Transición Temporal a cualquier empleado. Ninguna asignación de servicio de Transición Temporal podrá prorrogarse por más de noventa (90) días. Ninguna asignación de funciones de Transición Temporal podrá ser permanente sin el consentimiento expreso por escrito de las partes.

Sección 5. Nada en este documento se interpretará para agregar o disminuir las obligaciones de las partes según la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y/o la ley estatal o local relacionada con la adaptación de discapacidades.

## **ARTÍCULO 38 - SUCESORES**

Este Acuerdo será vinculante para las partes, sus sucesores y cesionarios. En caso de que las instalaciones del Empleador sean vendidas o cedidas, el Empleador notificará al Sindicato por escrito y notificará al comprador o cesionario de la existencia de este Acuerdo y las operaciones cubiertas por él.

## **ARTÍCULO 39 - CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA**

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

## **ARTÍCULO 40 - DURACIÓN DEL ACUERDO**

Sección 1. Este Acuerdo entrará en vigencia a partir del 1 de septiembre de 2019 y continuará en vigencia hasta la medianoche del 31 de agosto de 2022 y a partir de entonces de año en año, a menos que sea rescindido mediante notificación por escrito dada por cualquiera de las partes a la otra con no menos de sesenta (60) días naturales de anticipación a la fecha de vencimiento, o hasta el final de cualquier año posterior de este Acuerdo.

Sección 2. Si el Acuerdo termina de conformidad con la Sección 1 de este Artículo antes de que las partes lleguen a un acuerdo sobre los términos de un acuerdo colectivo sucesor, habrá un "Período de Reflexión" durante el cual ninguna de las partes podrá participar en huelgas, cierre patronal, piquetes, cambios unilaterales en el Acuerdo u otras acciones económicas. El presente Acuerdo se prorrogará por la duración del Período de reflexión. Durante el Período de Reflexión, el Empleador y el Sindicato harán todos los esfuerzos razonables para negociar y acordar un acuerdo colectivo sucesor. El Período de reflexión será de un mínimo de sesenta (60) días, a menos que sea prorrogado de común acuerdo entre las partes.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, SDH Education East, LLC, una subsidiaria de Sodexo, Inc., en Texas Christian University, Fort Worth, TX, y United Food and Commercial Workers Local 1000, han firmado este Acuerdo por medio de sus representantes debidamente autorizados hoy día 29 de julio de 2021.

SDH Education East, LLC,  
una subsidiaria de Sodexo, Inc.



---

**Mark Combs**  
Sr. Director de Relaciones Laborales

2 de  
agosto de  
2021

---

**Fecha**

  
Michael Dahl (20 de julio)

---

**Michael Dahl**  
Administrador de Distrito de Sodexo

United Food and Commercial  
Workers Local 1000

Casey w. Williams

Casey w. Williams (Aug 7, 2019)

---

**Casey Williams**  
Secretario Tesorero  
UFCW Local 1000

2 de agosto de 2021

---

**Fecha**

---

---

---

---

---

---

## ANEXO "A" (SALARIOS)

### Sección 1. Clasificación Tasas Iniciales Mínimas:

Clasificación de Puestos	Tasa de clasificación (vigente a partir del 1 de julio de 2020)	Tasa de Clasificación vigente a partir del 1 de septiembre de 2021	Tasa de Clasificación vigente a partir del 1 de septiembre de 2022
Líder de Catering	\$16.50	\$17.20	\$17.20
Cocinero de Catering	\$15.50	\$16.20	\$16.20
Chofer	\$12.50	\$13.20	\$13.20
Cocinero	\$13.5	\$14.20	\$14.20
Catering	\$13.50	\$14.20	\$14.20
Parrillero	\$11.50	\$12.20	\$12.20
Cajero/FSW	\$11.00	\$11.70	\$11.70
Concesiones	\$13.50	\$14.20	\$14.20
FSW	\$10.75	\$11.45	\$11.45
Panadero/Pasteleiro	\$12.50	\$13.20	\$13.20
Control de Inventario	\$11.50	\$12.20	\$12.20
Utilitario	\$10.75	\$11.45	\$11.45
EVS	\$12.50	\$13.20	\$13.20

Todos los empleados que estén por debajo del salario inicial en su clasificación recibirán el mayor de cualquiera, ya sea la tasa inicial del 1 de septiembre de 2021 o la cantidad del aumento salarial general descrito en la Sección 2 de este Anexo. A partir de entonces, a ningún empleado se le pagará menos que la tarifa inicial apropiada mencionada anteriormente. Todos los empleados recibirán no menos de los aumentos salariales generales descritos en la Sección 2 de este Anexo. Todos los empleados recibirán no menos que el aumento general de salario descrito en la Sección 2 de este Anexo. Todos los aumentos salariales para esta Sección serán efectivos en las mismas fechas que se describen en la Sección 2 a continuación.

### Sección 2. Aumentos Salariales Generales

Todos los empleados recibirán su aumento salarial al comienzo del período de pago efectivo con el comienzo del período de nómina siguiente a la fecha a continuación. Los empleados que estén en la tasa inicial o por encima de ella recibirán los siguientes aumentos:

A partir del 1 de septiembre de 2021                      \$0.70

Sección 3. Noches de Cena Residencial y Primas de Fin de Semana. Para los empleados que trabajen un turno que comience a las 3 p.m. o más tarde, o los empleados que trabajen un sábado o domingo, tendrán derecho a una prima por hora de cincuenta céntimos (\$0.50) por todas las horas trabajadas durante ese tiempo. Por ejemplo, un Trabajador de Servicio de Alimentos cuyo turno comience a las 3: 00 p.m. en un sábado tendría derecho a un dólar (\$1.00) de prima por hora por todas las horas que trabajaron ese sábado (\$0.50 para la tarde y \$0.50 para el sábado).

Sección 4. Si el salario mínimo estatal o Local se incrementa durante la vigencia de este Acuerdo, las partes se reunirán con el propósito limitado de establecer nuevas tasas iniciales.

# **ANEXO "B"**

## **Sodexo, Inc. Pautas de Implementación de Pruebas de**

### **Drogas/Alcohol PAUTAS DE PRUEBA DE ABUSO DE SUSTANCIAS**

#### **I. Declaración de Propósito**

Sodexo está comprometido a mantener un lugar de trabajo seguro y libre de la influencia del alcohol y las drogas. Además, Sodexo cumplirá vigorosamente con los requisitos de la Ley del Lugar de Trabajo Libre de Drogas de 1988. Los empleados que usan drogas ilegales o abusan de otras sustancias controladas o alcohol, dentro o fuera del servicio, tienden a ser menos productivos, menos confiables y propensos a un mayor ausentismo. Esto resulta en el potencial de aumento de costos, retrasos y riesgos en el negocio de Sodexo. Por todas estas razones, Sodexo no tolerará ningún uso de drogas o alcohol, que ponga en peligro la salud y el bienestar de sus empleados o amenace su negocio.

En consecuencia, Sodexo prohíbe lo siguiente:

- Uso no autorizado, posesión, fabricación, distribución, dispensación, venta o intento de venta de una sustancia controlada o drogas y parafernalia de drogas en las instalaciones de Sodexo/el cliente, en vehículos suministrados por Sodexo/el cliente, o durante horas de trabajo;
- Uso no autorizado, fabricación, distribución, dispensación, posesión, venta o intento de venta de alcohol en las instalaciones de Sodexo/el cliente, en vehículos suministrados por Sodexo/el cliente, o durante las horas de trabajo;
- Almacenar en casilleros, escritorios, automóviles u otros repositorios en las instalaciones de Sodexo/el cliente cualquier droga ilegal, parafernalia de drogas, cualquier sustancia controlada cuyo uso no esté autorizado o cualquier bebida alcohólica;
- Estar bajo la influencia de una sustancia controlada no autorizada, droga ilegal o alcohol en las instalaciones de Sodexo/el cliente, en vehículos suministrados por Sodexo/el cliente, o durante las horas de trabajo;
- Uso de alcohol fuera de las instalaciones de Sodexo/el cliente que afecte negativamente el desempeño laboral del Empleado o ponga en peligro la seguridad del individuo o de otros en el trabajo;
- Uso de drogas ilegales fuera de las instalaciones de Sodexo/el cliente que afecte negativamente el rendimiento laboral del Empleado, la seguridad del individuo o de



otros en el trabajo;

- Negarse a someterse a una inspección cuando lo solicite la gerencia;
- Ser condenado por un delito grave, bajo cualquier estatuto criminal de drogas, que se refleje en la aptitud del empleado para el empleo;
- Ser condenado, bajo cualquier estatuto criminal de drogas, por una infracción que ocurra en el lugar de trabajo; y
- No notificar a la Sodexo de cualquier arresto o condena, bajo cualquier estatuto criminal de drogas, dentro de los cinco (5) días posteriores al arresto o condena.

Según lo permita la ley, Sodexo realizará pruebas de drogas y/o alcohol después de lesiones en el trabajo.

Estos procedimientos están diseñados no solo para detectar infracciones contra estas Pautas, sino también para garantizar la equidad para cada empleado. Se hará todo lo posible por mantener la dignidad de los empleados implicados.

Los empleados que se rigen por los requisitos específicos del cliente deben cumplir con esos requisitos del cliente además de los requisitos aquí establecidos, si no entran en conflicto con los requisitos del cliente.

## **II. Aviso a los Empleados:**

A cada empleado actual se le proporcionará una copia de estas Pautas y una copia de estas Pautas estará disponible de la gerencia para su revisión o copia durante el horario laborable regular.

## **III. Sustancias Prohibidas:**

**1. Drogas prohibidas:** De acuerdo con estas Pautas y a menos que esté limitado por la ley estatal aplicable, se realizarán pruebas para la presencia de las siguientes sustancias o sus metabolitos:

- \***ALCOHOL**
- \* **ANFETAMINAS (Incluida la MDMA)**
- \* **COCAÍNA**
- \***MARIHUANA**
- \* **METABOLITOS DE OPIÁCEOS**
- \* **FENCICLIDINA (PCP)**
- \* **6-monoacetilmorfina (6-MAM; un metabolito específico de la heroína)**
- \* **Pueden añadirse sustancias adicionales según lo indique la evidencia de uso.**

Los niveles de detección que requieren una determinación de un resultado positivo deberán, cuando corresponda, estar bajo estándares científicos aceptados de acuerdo con las recomendaciones establecidas por la Administración de Servicios de Abuso de Sustancias y Salud Mental (SAMHSA; anteriormente "NIDA") según lo adoptado por el Departamento

Federal de Transporte (DOT).

- 2. Alcohol:** Una prueba de alcohol positiva es cualquier resultado reportado a o por encima de **0.04**.

#### **IV. Pruebas a Empleados Actuales:**

##### **Pruebas Posteriores a Incidentes/Accidentes:**

Un incidente de empleado se define como un evento no planificado que resulta en una lesión o enfermedad ocupacional menor para un empleado que no requiera tratamiento más allá de los primeros auxilios.

Un accidente de empleado se define como un evento no planificado que resulta en una lesión o enfermedad ocupacional que requiera tratamiento médico externo e implique costos.

Para cualquier Empleado que esté involucrado en un Incidente de Empleado o un Accidente de Empleado, Sodexo realizará pruebas de drogas y alcohol.

Todos los Incidentes y Accidentes de Empleados deben ser reportados por el gerente de la unidad de Sodexo u otra persona o gerente designado una hora después del evento, a menos que haya circunstancias que hagan que reportar dentro de 1 hora sea poco práctico o imposible, pero no más tarde de tres horas después del evento.

Las pruebas de drogas posteriores al incidente/posteriores al accidente deben realizarse a más tardar 32 horas después de la ocurrencia de un evento que cumpla con los criterios anteriores. La prueba de alcohol debe ocurrir tan pronto como sea posible después del evento, pero no más tarde de ocho horas después de que el evento haya ocurrido. Los empleados tienen prohibido consumir alcohol durante al menos ocho horas después del evento o hasta que se realice la prueba. Los empleados deben presentarse para las pruebas dentro de las ocho horas. Si un Empleado no lo hace, se considerará que se niega a realizar la prueba, a falta de una explicación razonable.

#### **V. Recogida de Muestras/Análisis de Laboratorio:**

- 1. Recolección de muestras:** Toda la recolección de muestras para drogas y alcohol se realizará de acuerdo con métodos científicos generalmente aceptados. Sodexo utilizará procedimientos de cadena de custodia.

- 2. Análisis de muestras:** Se utilizarán los métodos de prueba permitidos por la ley estatal. Para efectos de confirmación de cualquier prueba evaluada "no negativa", Sodexo mantendrá solo un laboratorio certificado por la Administración de Servicios de Salud Mental y Abuso de Sustancias (SAMHSA). El laboratorio deberá cumplir estrictamente con los procedimientos de la cadena de custodia aprobados por el gobierno federal, el control de calidad, el mantenimiento y las metodologías analíticas científicas.

- 3. Análisis de muestras divididas:** El empleado puede solicitar que se realice una prueba de confirmación en la muestra. Dicha solicitud deberá hacerse por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación del resultado positivo de la prueba. El análisis de la muestra dividida se obtendrá de un laboratorio certificado independiente y no relacionado elegido por el Empleado y correrá a cargo del Empleado.

Si el análisis de la muestra dividida no vuelve a confirmar la presencia de la sustancia prohibida encontrada en la muestra original, ambas pruebas se considerarán negativas y no se tomarán medidas disciplinarias.

## **VI. Procedimientos de Prueba de Alcohol:**

Todas las pruebas de alcohol se llevarán a cabo en estricto cumplimiento de las reglas adoptadas por las pautas federales y estatales y de acuerdo con las mejores prácticas aplicables en la comunidad científica.

## **VII. Revisión y Notificación de Derechos:**

El Funcionario de Revisión Médica (MRO, por sus siglas en inglés) contratado de Sodexo se comunicará con cualquier Empleado que dé positivo para la presencia de una sustancia prohibida. Se le permitirá al Empleado presentar documentación médica para explicar cualquier uso permitido de un medicamento. Todas las conversaciones entre el Empleado y el MRO serán confidenciales. Sodexo no será parte ni tendrá acceso a los asuntos discutidos entre el Empleado y el MRO, excepto para responder a una afirmación hecha en un reclamo, arbitraje, demanda o cargo administrativo. Hasta que el Empleado se ponga en contacto con el MRO o haya transcurrido un tiempo razonable después de que se le pidiera al Empleado que se pusiera en contacto con el MRO, Sodexo no será informado del resultado de la prueba.

Si existen razones legítimas y médicamente respaldadas para explicar el resultado positivo, el MRO reportará el resultado de la prueba a Sodexo como negativo. Si no hay una razón legítima, médicamente respaldada para el resultado positivo de la prueba, el MRO reportará el resultado de la prueba como positivo. Sodexo notificará al Empleado del resultado positivo, la sustancia detectada y el derecho del Empleado a un análisis de muestra dividida.

No habrá revisión médica de una prueba positiva de alcohol o una prueba positiva de una muestra dividida. No se aceptará ninguna explicación médica para el alcohol en el sistema de un empleado.

Si, durante el curso de una entrevista con un empleado que ha dado positivo, el MRO se entera de una condición médica, o medicamento para una condición médica, que podría, a juicio médico razonable del MRO, representar un riesgo para la seguridad, el MRO puede reportar esa información a Sodexo.

Si el resultado es reportado a Sodexo como positivo por parte del MRO, Sodexo notificará al Empleado por escrito lo siguiente:

1. El resultado de la prueba;
2. El derecho del empleado a que se analice una muestra dividida;
3. El derecho del empleado a elegir el laboratorio para analizar la muestra dividida;
4. El derecho del empleado a tomar hasta tres días hábiles después de la fecha de notificación por escrito para decidir si se analiza la muestra dividida;
5. La responsabilidad del empleado de pagar por el análisis de la muestra dividida.

## **VIII. Consecuencias:**

Un empleado que retrase innecesariamente el proceso de la prueba, envíe una muestra  
Texas Christian University exp 8-31-23

adulterada o sustitutiva o intente hacerlo, o que se niegue a cooperar plenamente en el proceso de prueba, se considerará que se ha negado a someterse a la prueba y se le despedirá.

Un empleado que dé positivo a drogas o alcohol será despedido.

Además, Sodexo se reserva el derecho de reportar el resultado positivo de la prueba del Empleado o la negativa de someterse a las pruebas a las autoridades estatales de compensación de trabajadores, lo que podría resultar en una denegación o pérdida de los beneficios de compensación de trabajadores bajo la ley estatal.

**IX. Confidencialidad:**

A menos que la ley lo limite de otra manera, la información y los registros relacionados con las pruebas, los resultados de las pruebas, las dependencias de drogas o alcohol, las restricciones médicas y las explicaciones médicas legítimas proporcionadas al centro médico, al MRO o al Gerente de Recursos Humanos designado por Sodexo como parte del programa de pruebas de drogas y alcohol de Sodexo, se mantendrán confidenciales y se mantendrán en archivos médicos aparte de los archivos personales de los empleados. Dicha información será propiedad de Sodexo y podrá ser revelada a Recursos Humanos, al MRO y a los gerentes y supervisores de Sodexo cuando sea necesario. Dicha información también puede revelarse cuando sea pertinente para una queja, cargo, reclamo, demanda u otro procedimiento legal iniciado por o en nombre de un empleado o posible empleado.

**X. Ayuda al Empleado:**

Los empleados con problemas personales de abuso de alcohol y drogas deben solicitar asistencia confidencial a través de agencias de apoyo locales o, si corresponde, al programa de seguro médico de Sodexo o el programa Lifeworks de Sodexo, (888) 267-8126. Los empleados que se sometan a asesoramiento o tratamiento voluntario, y que continúen trabajando, deben cumplir con todos los estándares establecidos de conducta y desempeño laboral, incluyendo estas Pautas. Si bien la mera solicitud voluntaria de asistencia con un problema de abuso de alcohol o drogas no dará lugar a ningún asesoramiento constructivo, tales solicitudes no impedirán la acción disciplinaria por violación de la Política de Consumo de Drogas y Alcohol de Sodexo y no impedirán el despido por un resultado positivo.

**Pautas de Implementación de la Prueba de Drogas / Alcohol**

Reconozco que he recibido una copia de las Pautas de Implementación de las Pruebas de Drogas/Alcohol de Sodexo.

\_\_\_\_\_  
(Firma del Solicitante/Empleado)

\_\_\_\_\_  
(Fecha)

\_\_\_\_\_  
(Nombre)