

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ENTRE

**SDH EDUCATION WEST, LLC,
UNA SUBSIDIARIA DE SODEXO, INC.**

en

**DISTRITO ESCOLAR WAUKEGAN NÚM. 60
1201 Sheridan Road
CONDADO DE LAKE, ILLINOIS**

y

SEIU LOCAL 73

FECHAS DE VIGENCIA:

DEL: 18 de febrero de 2024

AL: 31 de julio de 2028

NOTA: EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES UNA TRADUCCIÓN DEL INGLÉS AL ESPAÑOL, CON EL FIN DE QUE LOS AFILIADOS HISPANOHABLANTES CUBIERTOS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TENGAN ACCESO A SUS CLÁUSULAS. SIN EMBARGO, PARA EFECTOS DE SU INTERPRETACIÓN LEGAL EXACTA Y EN CASO DE DISCREPANCIAS INTERPRETATIVAS, DEBERÁ RECURRIRSE DIRECTAMENTE AL ORIGINAL EN INGLÉS. TODA PALABRA EN GÉNERO MASCULINO INCLUYE AL FEMENINO, Y VICEVERSA.

ÍNDICE

PREÁMBULO	5
ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO	5
ARTÍCULO 2: DEFINICIONES	5
ARTÍCULO 3: RESPETO Y DIGNIDAD	6
ARTÍCULO 4: PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN	6
ARTÍCULO 5: DERECHOS DE LA GERENCIA	7
ARTÍCULO 6: AFILIACIÓN AL SINDICATO	7
ARTÍCULO 7: TRABAJO CUBIERTO POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	10
ARTÍCULO 9: COMITÉ EMPLEADO-PATRONAL	10
ARTÍCULO 9: SEGURIDAD	10
ARTÍCULO 10: VISITAS SINDICALES	11
ARTÍCULO 11: DELEGADOS DE PLANTEL	11
ARTÍCULO 12: ANTIGÜEDAD	12
ARTÍCULO 13: PERÍODO DE PRUEBA	14
ARTÍCULO 14: ANUNCIO DE PUESTOS VACANTES	14
ARTÍCULO 15: CESES POR RECORTE DE PERSONAL Y LLAMADAS DE VUELTA AL TRABAJO	15
ARTÍCULO 16: PERMISOS DE AUSENCIA	16
ARTÍCULO 17 : SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS/ CAUSA JUSTIFICADA	17
ARTÍCULO 18: PROCEDIMIENTO DE QUEJAS	18
ARTÍCULO 19: HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS	20
ARTÍCULO 20: SALARIOS	22
ARTÍCULO 21: PAGO POR PRESENTARSE	22
ARTÍCULO 22: LLAMADA DE EMERGENCIA	23
ARTÍCULO 23: PLAN DE PENSIÓN 401(K) DE SODEXO	23
ARTÍCULO 24: SEGURO	23
ARTÍCULO 25: DÍAS FERIADOS	25
ARTÍCULO 26: VACACIONES	26
ARTÍCULO 27: LICENCIA POR ENFERMEDAD Y POR MOTIVOS PERSONALES	27
ARTÍCULO 28: PAGOS DE TRANSPORTE POR VIAJE	28
ARTÍCULO 29: LICENCIA POR LUTO	29
ARTÍCULO 32: SERVICIO COMO JURADO	29
ARTÍCULO 31: TABLEROS DE ANUNCIOS	29

ARTÍCULO 32: PROGRAMA DE DEBERES TEMPORALES DE TRANSICIÓN	30
ARTÍCULO 33: POLÍTICA DE CONSUMO ABUSIVO DE ALCOHOL Y DROGAS	30
ARTÍCULO 34: UNIFORMES	31
ARTÍCULO 35: SIN HUELGAS NI CIERRES PATRONALES.....	31
ARTÍCULO 36: SUCESORES	32
ARTÍCULO 37: CLÁUSULA DE SALVEDAD.....	32
ARTÍCULO 38: ACUERDO COMPLETO	32
ARTÍCULO 39: DURACIÓN DEL ACUERDO	32
ANEXO "A" (SALARIOS)	35
ANEXO "B" (PAUTAS DE IMPLEMENTACIÓN DE ANÁLISIS DE DROGAS Y ALCOHOL)..	36

PREÁMBULO

Sección 1. Este ACUERDO efectuado y suscrito entre, por una parte, SDH Education West, LLC, una subsidiaria de Sodexo, Inc., localizada en el Distrito Escolar Núm. 60 del condado de Lake, Illinois (en adelante denominado como “el empleador” o “la empresa” o “la compañía” o “el patrón”), y, por otra parte, el Sindicato Local 73 de SEIU (en adelante denominado como “la unión de trabajadores” o “el sindicato” o “la organización sindical”), tiene el propósito de proporcionar un documento claro y conciso mediante el cual las partes abajo firmantes puedan establecer equitativamente una relación dentro del significado de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act, NLRA, que es la Ley Federal del Trabajo).

Sección 2. El empleador y el sindicato comparten el objetivo común de fomentar una relación de colaboración amistosa que facilitará directamente una entrega de servicios eficientes y de alta calidad a los clientes y consumidores del empleador a un costo competitivo, proporcionados por empleados que gozan de sueldos, planes de coberturas y condiciones de trabajo razonables. Por lo tanto, la empresa y el sindicato reconocen que es en el mejor interés para ambas partes y los empleados que exista una responsabilidad y respeto mutuos como marca característica de todos los tratos entre ellos. Los representantes de la empresa y el sindicato a todos los niveles aplicarán las disposiciones de este Contrato de manera justa, de conformidad con su propósito y significado y consistentemente con la situación del sindicato en tanto representante exclusivo de negociación para todos los empleados —tal como lo define el Artículo 1: Reconocimiento— y de acuerdo con el derecho de la empresa de manejar su negocio de manera que rinda ganancias.

ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO

El empleador reconoce al sindicato como el único y exclusivo representante de negociación respecto a salarios, horas de empleo y otras condiciones de contratación para todos los empleados permanentes de tiempo completo y para los empleados permanentes de medio tiempo en SDH Education West, LLC, una subsidiaria de Sodexo, Inc, localizada en el Distrito Escolar Núm. 60 del condado de Lake, Illinois. en las clasificaciones identificadas en el Anexo A (Salarios). Deberán quedar excluidos de la negociación colectiva los empleados que no están identificados en el Anexo A, los gerentes, los empleados de confianza, los oficinistas y los profesionistas, los empleados casuales y sustitutos, los empleados temporales, los supervisores y los guardias, tal como están definidos en la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act).

ARTÍCULO 2: DEFINICIONES

Sección 1. Empleado de tiempo completo: Un “empleado de tiempo completo” es aquél que normalmente trabaja treinta horas (30) a la semana, o más.

Sección 2. Empleado de medio tiempo: Un “empleado de medio tiempo” es aquel que tiene normalmente programado trabajar menos de treinta horas (30) a la semana.

Sección 3. Empleado casual: Un “empleado casual” es aquel que tiene programado trabajar según sea necesario y de manera no permanente.

Sección 4. Día(s) de trabajo: El término "día de trabajo" o "día laboral" o “día hábil”, cuando se utilice para definir límites de tiempo para dar avisos, para reuniones, para anuncios y para el procedimiento de Quejas y Arbitrajes, quiere decir de lunes a viernes, excluyendo los días feriados establecidos por este Contrato y los días en los que la unidad está cerrada.

ARTÍCULO 3: RESPETO Y DIGNIDAD

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

ARTÍCULO 4: PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN

Sección 1. El empleador y el sindicato acuerdan que ninguno de los dos discriminará ni acosará a ninguno de los empleados del empleador debido a la raza, el color, la religión, el género, la orientación sexual, la edad, la nacionalidad de origen, la condición de incapacitado o de veterano del empleado ni por ninguna otra característica personal que esté protegida por la ley. El empleador y el sindicato acuerdan, asimismo, que ninguno de los dos tomará represalia contra ninguno de los empleados del empleador que se queje de discriminación o acoso o que participe en una investigación relacionada con casos de discriminación o acoso.

El empleador y el sindicato acuerdan que cada miembro del grupo amparado por la negociación colectiva también está obligado a no discriminar con base en ninguna de las características legalmente protegidas arriba descritas, a ningún otro empleado ni a nadie con quien tenga contacto en las instalaciones del empleador y/o en las del cliente, en el curso del día de trabajo del empleado.

El empleador se esforzará por tener un personal con diversidad racial y cultural y por asegurarse de que la gente de todas las proveniencias tenga la oportunidad de convertirse en empleados y de trabajar en la unidad de empleados.

Sección 2. Género. Todas las palabras (pronombres, sustantivos, calificativos y artículos en español) utilizados en este Contrato deberán referirse a un género neutro e incluir masculino y femenino en singular y en plural.

Sección 3. Ley para los Estadounidenses Discapacitados (American with Disabilities Act, ADA) Este Contrato deberá ser interpretado de manera que permita un acomodo razonable de las personas con incapacidades, tal como lo requiere la ley estatal y/o federal, incluyendo la Ley para los Estadounidenses Discapacitados (ADA, por sus siglas en inglés). En el caso de que dicho acomodo conflictivo esté permitido sólo si constituye una obligación para cumplir con tales leyes, entonces las partes, a petición de cualquiera de las dos, se deberán reunir para hablar sobre el acomodo propuesto. Las partes están

de acuerdo en que cualquier acomodo que haga la empresa, respecto a deberes del trabajo u otro término o condición de empleo, de ningún modo podrá aplicarse a otros individuos, clases o grupos de empleados, sino sólo a la persona o personas que se acomoden en esa situación particular. El hecho de que tal persona o personas sea(n) acomodada(s), y la forma como se efectúe tal acomodo, en ningún modo sentará ningún precedente y por tanto no podrá ser usada por ninguna otra persona por ningún motivo en ningún momento futuro.

ARTÍCULO 5: DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1. El sindicato reconoce el derecho del empleador de operar y administrar su negocio. Todos los derechos, las funciones, las prerrogativas y criterios de la gerencia del empleador que anteriormente él ejercía o que potencialmente ejerza, o que de cualquier otra forma ejerza, le quedan exclusivamente conferidos al empleador, excepto en la medida en que dichos derechos queden específica y explícitamente modificados por las disposiciones expresas de este Contrato.

Sección 2. Excepto por como lo modifique este Contrato, el derecho del empleador de manejar su negocio deberá incluir —aunque no exclusivamente—, el derecho de contratar, de ascender de puesto, de bajar de puesto, de transferir de puesto, de asignar y de dirigir a su personal; de sancionar, suspender o despedir; de retirar o apartar a los empleados de sus deberes debido a una falta de trabajo u otras razones legítimas; de determinar y exigir normas de desempeño y de mantener la disciplina, el orden y la eficiencia; de determinar las normas operativas, las políticas operacionales y otras políticas; de determinar los métodos y procedimientos; de determinar la cantidad y tipo de equipo que sea usado; de aumentar o disminuir a la cantidad de empleados; de determinar la cantidad de departamentos y de empleados en ellos, y el trabajo que ellos realicen; de determinar los procesos que deban usarse en el lugar de trabajo; de determinar la cantidad de horas al día o a la semana que las personas trabajen y las operaciones que deberán ser realizadas; de establecer y cambiar los horarios de trabajo, las horas y las asignaciones; de subcontratar trabajo siempre y cuando no ocasione la suspensión o la sustitución de los empleados, excepto en casos de una descompostura mecánica importante, o incendio o inundación; de discontinuar o reubicar cualquier porción o todas las operaciones que se realicen en la instalación cubierta por este Contrato, ahora o en un futuro; de programar las horas de trabajo, incluidas las horas extras; de añadir turnos o eliminar turnos existentes según las necesidades del cliente; de decidir el contenido de los empleos y las clasificaciones requeridas y de elaborar y hacer cumplir todas las reglas relacionadas con el trabajo, las operaciones y la seguridad. Ninguna de las disposiciones arriba enunciadas deberán ser ejercidas de manera caprichosa o arbitraria, y no deberán implementarse sin una causa buena y justa.

ARTÍCULO 6: AFILIACIÓN AL SINDICATO

Sección 1. Ser un afiliado al sindicato con vigencia en regla deberá constituir condición de empleo con la empresa para todos los empleados de la unidad cubierta por la negociación colectiva que, en la fecha en que se ejecuta este Contrato, sean miembros

del sindicato. Asimismo, deberá ser obligación como condición de empleo con la empresa, para todos los otros empleados cubiertos por la negociación colectiva, el estar afiliados al sindicato a partir del 30avo. día después de que se efectuó este Contrato, o bien, a partir del 30avo. día de su contratación: lo que sea que ocurra más tarde. Si lo anterior está prohibido por la ley, entonces todos los empleados, en su momento correspondiente, tendrán la obligación como condición de empleo (a menos que lo prohíba la ley) de pagarle al sindicato un cobro por servicio para reembolsarle el costo de la negociación y la administración de este acuerdo.

Sección 2. Para efectos del cumplimiento de este Artículo, “ser miembro en regla” del sindicato significa estar afiliado al sindicato a través de su membresía en el Sindicato Local 73 de SEIU.

Sección 3. En el caso de que la Sección 1 tenga impedimentos legales para ser aplicada, a todos los empleados les deberá informar el empleador de la existencia de este Contrato. Las partes abajo firmantes acuerdan que se deberá leer o entregar a los empleados la siguiente Declaración Conjunta durante la sesión de orientación al nuevo empleado y que se colocará anunciada en el centro de trabajo:

“Todos los empleados de las instalaciones de Sodexo en las Escuelas de Waukegan del condado de Lake, IL, están cubiertos por un contrato colectivo de trabajo entre Sodexo y la organización sindical SEIU Local 73. Sodexo es neutral respecto a la decisión de los empleados de afiliarse o no a la unión sindical. Ningún empleado deberá ser discriminado por afiliarse o no afiliarse a la organización. Para obtener más informes y para obtener una copia del contrato colectivo de trabajo, pueden ponerse en contacto con el sindicato.

Sección 4. Para simplificar la administración de esta Sección tanto para el empleador como para el sindicato, al contratar a los nuevos empleados, el empleador deberá proporcionarle a cada empleado una solicitud de afiliación al sindicato y un formulario para autorizar la deducción de cuotas sindicales. El empleador deberá entregarle cada mes al sindicato los formularios contestados. El empleador acuerda reconocer las autorizaciones electrónicas y basadas en sitios electrónicos, tal como las utiliza el sindicato, de conformidad con la ley aplicable.

Sección 5. A cada período de pago, el empleador acuerda que, a cada empleado que autorice que se efectúe la deducción, le deducirá de sus salarios la cantidad de las cuotas de ingreso fijas y de las cuotas sindicales tal como están certificadas al empleador por el secretario tesorero de la unión sindical.

Sección 6. El empleador deberá transferir cada mes al sindicato la cantidad de las deducciones hechas por el mes anterior, incluyendo las cuotas de ingreso, cuotas de reinstalación, cuotas de afiliación y de retrasos, junto con una lista de los empleados, con su identificador de nómina de pago, tarifa de pago por hora y atrasos semanales o mensuales por las cuales se hayan hecho tales deducciones. La lista indicará todas las acciones oficiales de personal que resulten en un cambio de situación laboral de los miembros de la unidad cubierta por el Contrato, incluyendo nuevas contrataciones, despidos, permisos de ausencia y recortes de personal. La entrega deberá hacerse a más tardar el vigésimo quinto (25) día del mes siguiente al mes en que se hicieron las

deducciones. Igualmente, el empleador enviará al sindicato una lista de todos los empleados que contenga la siguiente información: nombre, puesto de trabajo, tarifa de pago, empleado de tiempo completo, fecha de contratación, domicilio de casa, y número de teléfono celular.

Sección 7. La obligación del empleador se limita únicamente a hacer la deducción autorizada, y dicha obligación deberá cesar al momento en que el empleado es despedido o cesado por falta de trabajo, incluyendo los ceses de verano.

Sección 8. El sindicato deberá liberar al empleador de todo daño surgido por todas y cada una de las reclamaciones que pueda haber a raíz del cumplimiento del empleador con este Artículo.

Sección 9. Si el sistema de pago de nómina salarial lo permite, el empleador deberá deducir mensualmente, o quincenalmente, o semanalmente, una cantidad fija de dinero de los sueldos netos de cada empleado que voluntariamente haya ejecutado un formulario de autorización de deducción de nómina salarial para el Comité de Educación Política (COPE, por sus siglas en inglés), correspondiente a las contribuciones así autorizadas en el formulario, y deberá transferir esas contribuciones al sindicato al mismo tiempo que transfiere al sindicato las cuotas sindicales que, por separado, son autorizadas voluntariamente por los empleados para ser deducidas de sus sueldos netos y entregadas al sindicato de conformidad con este Artículo. El empleador puede entregar a la unión sindical las contribuciones al COPE y las cuotas sindicales en un solo cheque o en cheques separados. Con cada entrega de contribución al COPE, el empleador deberá proporcionar al sindicato un desglose por escrito que establezca el nombre de cada empleado(a) contribuyente, su número de Seguro Social y el total de la suma de contribución. Las partes abajo firmantes reconocen que los costos de administración de esta deducción de nómina salarial para COPE, efectuada por el empleador, han sido tomados en consideración por las partes en su negociación de este Contrato y han sido incorporadas en las disposiciones de salario y contribuciones de este Contrato. La responsabilidad del empleador en apego a esta Sección se limita exclusivamente a desembolsar los fondos al sindicato, tal como lo dispone esta Sección. El sindicato deberá asumir toda responsabilidad por la distribución de la entrega de contribución al COPE especificado en el formulario.

Sección 10. Métodos alternativos de deducciones de cuotas:

El empleador acuerda respetar las autorizaciones individuales que le sean presentadas por el sindicato en un formato que sea compatible con el sistema del empleador para hacer las deducciones de cuotas y las deducciones voluntarias tales como las de contribuciones al COPE, incluyendo formularios alternativos de autorización, además de los formularios firmados de afiliación. Esto, a condición de que tales autorizaciones sean permisibles según la ley estatal y federal, y que tengan claramente indicada la intención de los empleados a nivel individual. El sindicato deberá proporcionar aviso con por lo menos noventa días de anticipación (90) de cualquier modificación propuesta.

ARTÍCULO 7: TRABAJO CUBIERTO POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Sección 1. Los supervisores no realizarán trabajo cubierto por la unidad cubierta por el Contrato, excepto por como tradicionalmente lo han realizado o cuando no haya empleados amparados por el Contrato que realicen el trabajo que se necesita, o cuando así sea necesario debido a necesidades legítimas e inmediatas, o con el fin de brindar instrucción al personal. En ningún caso los supervisores o los empleados que no están cubiertos por el Contrato Colectivo de Trabajo pueden ser utilizados para erosionar a la unidad cubierta por el Contrato.

Sección 2. El empleador hará esfuerzos por limitar la contratación de empleados temporales provenientes de agencias; sin embargo, puede haber circunstancias en las que el uso de empleados provisionales de agencia sea necesario. El uso de empleados temporales de agencia no podrá desplazar permanentemente a los empleados permanentes amparados por la negociación colectiva, ni quitarles a los empleados de la unidad cubierta por el Contrato oportunidades de trabajar horas extras.

ARTÍCULO 9: COMITÉ EMPLEADO-PATRONAL

Sección 1. El empleador y el sindicato acuerdan que deberá haber un Comité Empleado-Patronal consistente en no más de cuatro personas (4) de cada parte, dependiendo del tamaño de la unidad de empleados amparados por la negociación colectiva. Los miembros del Comité deberán quedar designados por escrito por cada una de las partes ante la otra parte. Las reuniones se realizarán a horas y lugares mutuamente acordados para que cada parte explique a la otra los problemas, preocupaciones y sugerencias relacionadas con las operaciones y con el personal de trabajo, todo lo cual con el fin de promover un mejor entendimiento entre las partes. Las reuniones se celebrarán en un plazo de quince (15) días después de que cualquiera de las partes así lo solicite, pero no más de una vez al mes durante el año académico. Deberá establecerse una agenda por escrito para cada reunión. Dichas reuniones no deberán considerarse como reuniones para abrir el Contrato a negociaciones, ni ninguno de los asuntos a tratar en las reuniones podrá constituir un paso dentro del Procedimiento de Quejas. A los empleados deberá pagársele su tarifa normal de pago por hora por el tiempo que pasen en las reuniones del Comité Empleado-Patronal.

ARTÍCULO 9: SEGURIDAD

Sección 1. El empleador es responsable de mantener un ambiente de trabajo a salvo de peligro y brindará todos los implementos de seguridad y equipo requeridos por ley. La capacitación respecto a las técnicas apropiadas de seguridad y el equipo de seguridad será proporcionada por el empleador según sea necesario.

Sección 2. Se establecerá un Comité Conjunto de Salud y Seguridad (en adelante denominado como “el Comité”). El Comité estará compuesto por hasta tres miembros (3) de la unidad de empleados cubiertos por el Contrato, seleccionados por el sindicato, y un máximo de tres miembros (3) de la gerencia seleccionados por el empleador, y el

tamaño real del mismo deberá establecerse de mutuo acuerdo con base en las consideraciones del tamaño y la complejidad de la unidad. El Comité deberá estar organizado para proporcionar asistencia con el objeto de identificar y eliminar los peligros potenciales contra la seguridad en todo el plantel. El empleador coordinará las reuniones del Comité. El Comité se reunirá cada mes durante el año académico. El empleador hará todo esfuerzo posible por tomar en consideración de buena fe todas las recomendaciones del Comité. A los empleados deberá pagárseles su tarifa normal de pago por hora por el tiempo que pasen en las reuniones del Comité.

Sección 3: Equipo de protección. El empleador deberá poner a disposición del empleado un adecuado equipo de protección personal, sin costo alguno para el empleado. Si un empleado destruye o daña el equipo de protección proporcionado al empleado, o pierde el equipo cuando se ha proporcionado un espacio seguro para guardarlo, el empleado será responsable del costo de la reposición. Los empleados no deberán ser responsables del costo de la reposición del equipo de protección que sea sustituido como resultado del desgaste y uso normal, o de la sustitución regularmente programada, o de la sustitución que resulte de circunstancias ajenas al control del empleado.

Sección 4. El empleador acuerda tomar medidas de seguridad adicionales tal como quedan establecidas en el Anexo F.

ARTÍCULO 10: VISITAS SINDICALES

Sección 1. Este Artículo establece un proceso de visitas del sindicato que garantizará el apropiado equilibrio entre las operaciones y las visitas acreditadas de representantes sindicales a las áreas públicas y privadas del negocio, con el fin de hacer consultas con el empleador y con el delegado sindical del plantel y de inspeccionar la administración de este Contrato. La gerencia puede negar el acceso a las instalaciones por razones legítimas. Sin embargo, el acceso no será negado injustificadamente.

Sección 2. Un representante autorizado del sindicato hará intentos dentro de lo justificadamente posible por avisarle al gerente general, o a su encargado autorizado, de su deseo de hacer la visita, antes de su llegada a las instalaciones del empleador o del cliente. A su llegada a las instalaciones del empleador o del cliente, el representante acreditado del sindicato le notificará al gerente general o a su designado autorizado, en persona, de su presencia, antes de hablar con cualquier empleado. En ese momento, el gerente general o su encargado autorizado le informará al representante acreditado del sindicato si hay alguna razón del negocio para limitar la visita del sindicato a los empleados o su visita a las instalaciones. Dicha visita no deberá interferir con el trabajo de los empleados o con el servicio a los clientes proporcionado por el empleador, y deberá seguir las regulaciones de seguridad del cliente.

ARTÍCULO 11: DELEGADOS DE PLANTEL

Sección 1. La cantidad de delegados de plantel (también conocidos como “stewards” en inglés) deberá ser de tres (3), y éstos deberán distribuirse como se establece a continuación. El sindicato deberá notificarle al empleador por escrito los nombres de los

delegados de plantel. Un delegado de plantel (1) deberá participar en cada procedimiento de quejas. Excepto si el delegado de plantel es el reclamante, los delegados de plantel serán reconocidos por el empleador como los representantes de los empleados para efectos del cumplimiento de este Contrato, y en general deberán actuar como los representantes del sindicato en el empleo.

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

Sección 3. Ningún delegado de plantel deberá tener ninguna autoridad para ordenar o causar ninguna huelga, reducción concertada de trabajo o paro laboral, y el delegado de plantel no podrá interferir con el gerente en su función de dirigir a la unidad de trabajadores cubiertos por el Contrato.

Sección 4. Si cambia significativamente el número completo de empleados amparados por la negociación colectiva —ya sea en todo el grupo o dentro de un turno específico o en un área específica de trabajo—, las partes se reunirán para discutir sobre la cantidad de delegados de plantel.

Sección 5. Los delegados recibirán un día libre pagado, una vez cada año académico, para recibir capacitación como delegados, patrocinada por el sindicato.

Sección 6. A solicitud escrita de un miembro de la unidad cubierta por el Contrato, a un delegado sindical o a un representante de asuntos sindicales deberán proporcionársele copias de la información pertinente de los expedientes de Recursos Humanos sobre ese miembro.

ARTÍCULO 12: ANTIGÜEDAD*

Sección 1. Se deberá definir como “antigüedad” el tiempo de servicio continuo del empleado para el empleador, medido a partir de la fecha registrada por el empleador de la contratación del empleado en la operación cubierta por este Contrato. Para cualquier empleado que, después de la fecha en que entra en vigor este Contrato, sea ingresado a la unidad cubierta por el Contrato, la “antigüedad” deberá quedar definida como el tiempo de servicio continuo del empleado medido a partir de la última fecha de contratación por el empleador, siempre y cuando dicha fecha de contratación no date de una fecha anterior a cualquier interrupción del servicio que haya ocurrido antes de la transferencia. La “antigüedad por clasificación” quedará definida como el tiempo de

* Nota: Por el inglés “seniority”, también le llaman “señoría” a la antigüedad.

servicio continuo del empleado dentro de su clasificación, medida a partir de la fecha en que el empleado entró por primera vez a esa clasificación en esta unidad.

El empleador acuerda reconocer cualquier antigüedad acumulada por los empleados mientras estuvieron en el empleo de anteriores vendedores de servicios de comida en el Distrito Escolar 60 de Waukegan, siempre y cuando la antigüedad no fue interrumpida por cualquier razón ajena a un cambio de vendedor de servicios.

La “antigüedad por clasificación” se utilizará para efectos de ceses por recorte de personal, llamadas de vuelta al trabajo, preferencias de turno, horas extras y ofrecimientos de vacantes, excepto en la medida en que específicamente se disponga de otra manera en este Contrato.

En caso de que se contrate a dos (2) o más empleados en un mismo día, su antigüedad se decidirá mediante una lotería mutuamente acordada para esos empleados.

Sección 2. El empleador deberá proporcionar al sindicato, a solicitud de éste, una copia de una lista actualizada de la antigüedad de los empleados al comienzo de cada año contractual. Esta lista deberá incluir el nombre y domicilio de cada empleado junto con su puesto de trabajo más reciente, anotando también a cualquiera que haya renunciado y cualquiera que esté en permiso de ausencia.

Sección 3. El empleo continuo deberá quedar cancelado por cualquiera de las siguientes razones. Si el dicho empleo continuo queda cancelado, el empleado quedará considerado como empleado nuevo para cualquier propósito, si es que es recontratado.

a) Si renuncia o si, de cualquier otra manera voluntaria, da por terminado su empleo.

b) Si es despedido justificadamente.

c) Si falta tres (3) días seguidos sin avisarle al empleador, salvo en caso de que haya circunstancias atenuantes que le prohibieron al empleado contactar al empleador.

d) Si no regresa al trabajo dentro de diez (10) días luego de que el empleador le haya dado aviso por escrito de que regrese a trabajar y el empleado, en cinco (5) días después de que se le da tal aviso, no ha notificado al empleador de su intención de regresar al trabajo. Dicho aviso será considerado suficientemente entregado si fue enviado al empleado por una vía confiable y documentada al último domicilio que el empleado le dio a la gerencia.

e) Si el empleado es cesado por recorte de personal, sin llamada de vuelta al trabajo, durante un período de cinco (5) años, en el caso de los empleados que llevan dos años (2) o más de servicio. Para los empleados con menos de dos años de servicio (2), su período de recontratación deberá limitarse a un máximo de dos años (2). Los empleados tendrá la obligación de ponerse en contacto con el empleador durante el mes de junio de cada año para mantener su derecho a recontratación.

f) Trabajar durante un permiso de ausencia, excepto cuando se trabaje en conjunción con un permiso para dedicarse a actividades sindicales.

- g) Cualquier permiso de ausencia que no sea una licencia autorizada.

ARTÍCULO 13: PERÍODO DE PRUEBA

Los empleados recientemente contratados se considerarán en período de prueba durante sus primeros noventa (90) días naturales. Los días perdidos de trabajo durante el período de prueba de noventa días naturales (90) no deberán tomarse en consideración para el cálculo del período de prueba de noventa días (90) y no deberán interrumpir la continuidad del empleo. Durante el período de prueba, un empleado puede ser despedido a criterio exclusivo del empleador sin posibilidad de recurrir a las disposiciones de este Contrato. A menos que este Contrato lo disponga de otra manera, el empleado a prueba no tiene derecho a ninguna de las coberturas de programas y seguros establecidas en este Contrato.

ARTÍCULO 14: ANUNCIO DE PUESTOS VACANTES

Sección 1. Cualquier puesto de trabajo nuevo o que queda vacante tal como lo decida la gerencia, deberá ser anunciado en los tableros de anuncios que los empleados lean, durante no menos de cinco días hábiles (5). Las personas deberán solicitar las vacantes anunciadas mandándole una solicitud por escrito (en un formulario) al gerente de la unidad. El empleador hará su mayor esfuerzo por realizar entrevistas de trabajo dentro de diez (10) días laborables a partir de que se cierra el período de anuncio.

Sección 2. El anuncio deberá incluir las mínimas calificaciones necesarias, los requisitos de aptitudes, el año de trabajo, la semana de trabajo, los sueldos y la descripción del empleo del puesto que se está anunciando. Deben entregarse al delegado sindical copias de todos los anuncios que se pongan, ya sea en el lugar o mandándolos por correo electrónico a las oficinas del sindicato. Deben entregarse al delegado, en el sitio o vía correo electrónico a las oficinas del sindicato, las copias de los ofrecimientos de vacantes completados, dentro de un plazo de diez (10) días hábiles, a partir de que se concede la vacante.

Sección 3. Todas las dichas vacantes deberán ser ocupadas tal como lo determinó la gerencia, dándole el puesto al empleado calificado con la mayor antigüedad que haya solicitado tal puesto y al que en los últimos seis meses (6) no se le haya dado otra vacante. Los empleados serán transferidos a otro puesto o ascendidos a otros puestos según su derecho de antigüedad, siempre y cuando tengan la capacidad y experiencia necesarias y puedan cumplir con los requerimientos explicados en la descripción del puesto. Para efectos de la aplicación de esta sección, “antigüedad” deberá significar la antigüedad acumulada dentro de esta unidad.

Deberán ocuparse dentro de un máximo de dos semanas (2), si es posible, las vacantes que hayan ganado empleados internos y a las que por lo tanto éstos serán transferidos o ascendidos. Las vacantes que surjan debido a que se ocupó una vacante inicial deberán ir ocupándose tal como lo dispone este Artículo, hasta un máximo de tres anuncios de vacantes (3).

Nada de lo contenido en este Artículo deberá impedir que el empleador haga que se ocupe un puesto vacante durante el proceso de anuncio de la vacante y su selección.

Sección 4. No deberá haber ninguna restricción para las transferencias temporales o laterales ni para las transferencias hacia otra clasificación de menos sueldo, siempre y cuando el empleador le mantenga al empleado su actual tarifa de sueldo. Siempre que un empleado sea transferido a un trabajo menos pagado para su propia conveniencia (por ejemplo, en lugar de cesarlo por recorte, o por una postulación a una vacante de menos sueldo, etc.), el empleado deberá recibir inmediatamente la tarifa del empleo.

ARTÍCULO 15: CESES POR RECORTE DE PERSONAL Y LLAMADAS DE VUELTA AL TRABAJO

Sección 1. En caso de que el empleador encuentre necesario cesar a los empleados por falta de trabajo, tales ceses deberán hacerse con base en la antigüedad del empleado dentro de su clasificación de trabajo para el empleador. El empleado con la menor antigüedad adentro de la clasificación afectada deberá ser el primero en ser cesado.

Sección 2. En casos de cese por recorte, a los empleados se les dará aviso con dos semanas (2) de anticipación, si es posible.

Sección 3. Los empleados suspendidos que estén calificados tendrán preferencia si hay recontrataciones. En caso de llamadas de vuelta al trabajo, a los empleados se les llamará por orden inverso a como fueron suspendidos.

Sección 4. El(los) empleado(s) afectado(s) pueden ejercer alguna de las siguientes opciones:

a) El empleado puede desplazar al empleado con menos antigüedad que tenga el mismo nivel de pago dentro de su respectiva clasificación, o el empleado puede substituir al empleado con la menor antigüedad dentro de su anterior clasificación, si es que su antigüedad en la anterior clasificación excede aquella del empleado que tenga la menor antigüedad dentro de esa clasificación.

b) El(los) empleado(s) afectado(s) puede(n) optar por ocupar una vacante en su propio nivel de pago o en un nivel de pago menor dentro de cualquier clasificación si, en opinión del empleador, están calificados y tienen la capacidad de desempeñarse dentro de aquella otra clasificación.

c) El(los) empleado(s) que haya(n) sido cesado(s) por falta de trabajo o desplazado(s) deberán tener el derecho de ser llamados a trabajar en cualquier otra clasificación de trabajo anterior o en cualquier otra clasificación para la que estén mínimamente calificados, dentro de su mismo nivel de pago o a un nivel menor.

d) Cuando haya trabajo disponible dentro de esa clasificación de la que el empleado fue cesado por reducción o substituido, entonces deberá ser llamado de vuelta al trabajo por orden inverso a como fue suspendido o substituido.

e) Para efectos de dar un aviso de llamada de vuelta al trabajo, el empleador deberá notificarlo por una vía confiable y documentada, al último domicilio conocido que

haya entregado el empleado. Los empleados deben avisarle al empleador de su intención de reportarse a trabajar, dentro de cinco días laborales (5) a partir de la fecha en que recibieron el mensaje. Los empleados deberán reportarse a trabajar dentro de tres días laborales (3) después de haber informado de su voluntad de ser reinstalados.

f) A los empleados que ejerzan el derecho de desplazar a otros de una clasificación menor o anterior podrán reducirseles sus tarifas de pago por hora a no más de un 10%, mientras estén en la clasificación menor o anterior.

ARTÍCULO 16: PERMISOS DE AUSENCIA

Sección 1. Después de dar aviso por escrito al empleador, el empleado que tenga por lo menos un año de servicio (1) podrán solicitar un permiso de ausencia personal de un máximo de sesenta (60) días naturales. El empleado debe presentar una solicitud por escrito con por lo menos treinta (30) días naturales de anticipación; sin embargo, el empleador tomará en cuenta excepciones bajo circunstancias imprevistas. La solicitud debe aclarar la razón del permiso y el tiempo solicitado. El permiso puede ampliarse treinta (30) días naturales de mutuo acuerdo entre las partes, por escrito, y antes de que termine el permiso inicial, y no será denegado injustificadamente. Los empleados deberán dar aviso de dicha solicitud con un mínimo de catorce (14) días naturales de anticipación. Todos los permisos de ausencia deberán ser aprobados a criterio exclusivo del empleador y deben incluir una fecha de regreso al trabajo.

Sección 2. En caso de que un empleado sea contratado por un corto tiempo o sea asignado a un empleo de corto plazo con el sindicato, ese empleado tendrá permiso de tomar una licencia, sujeta a las necesidades legítimas del negocio del empleador. El empleado deberá dar aviso de dicha solicitud con un mínimo de catorce (14) días naturales de anticipación. Dicha licencia no deberá rebasar los sesenta días naturales (60). No se les podrá dar dicha licencia a más de dos empleados amparados por la unidad cubierta por el Contrato (2). El empleador deberá seguir pagando las coberturas de seguros del empleado durante dicha licencia, siempre y cuando el sindicato y/o el empleado le reembolsen al empleador el total de dichas coberturas al comenzar el primer día del mes siguiente al inicio de dicha licencia. Durante tal licencia, el patrón mantendrá la antigüedad del empleado con licencia y la acumulación de coberturas basadas en la antigüedad.

Los empleados sindicalizados tendrán concedido tiempo libre sin goce de sueldo para asistir a actividades sindicales autorizadas, aunque sujeto a las necesidades de la operación del negocio. Los empleados que busquen asistir voluntariamente a una actividad sindical acuerdan que se lo notificarán al empleador con por lo menos siete días de anticipación (7) al evento. Asimismo, los empleados tendrán permitido utilizar cualquier tiempo de vacaciones pagadas o tiempo personal pagado que hayan acumulado para tener dicho tiempo libre.

Sección 3. El empleado que ingrese a las fuerzas armadas de los Estados Unidos o que sea llamado a servicio activo o a entrenamiento militar recibirá un permiso sin goce de sueldo de conformidad con las leyes aplicables.

Sección 4. El empleador deberá administrar todas las licencias de conformidad con la Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Familiares (FMLA, por sus siglas en inglés) y de conformidad con las leyes estatales aplicables relacionadas con permisos de ausencia.

Sección 5. El empleado que regrese de un permiso según la ley FMLA (Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas o Familiares), o de una licencia personal de cuarenta y cinco (45) días o menos, deberá tener derecho a ser reinstalado(a) a su anterior puesto, mismas horas y unidad de trabajo, a menos que ese puesto haya sido eliminado o modificado debido a suspensiones o a otras necesidades legítimas del negocio. En tal caso, el empleado puede usar sus derechos de antigüedad establecidos para tal efecto en el Artículo sobre ceses por reducción de personal y llamadas de vuelta al trabajo. Las vacantes que se creen debido a tales licencias de ausencia no estarán sujetas a los requisitos sobre anuncios de vacantes y pueden ser ocupadas temporalmente a criterio del empleador.

Sección 6. El empleador, de conformidad con los requisitos de anuncio de vacantes, podrá hacer que se ocupen las vacantes creadas por licencias personales de más de cuarenta y cinco (45) días. Los empleados que regresen de sus permisos personales de más de treinta (30) días deberán tener derecho a ocupar una vacante existente que esté en cumplimiento con su antigüedad y sus calificaciones.

Sección 7. Los derechos de días feriados, días de falta por enfermedad y demás prestaciones semejantes no deberán continuar acumulándose durante ninguna licencia de ausencia, excepto por como lo exijan la ley aplicable y la Sección 2.

ARTÍCULO 17 : SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS/ CAUSA JUSTIFICADA

Sección 1. El empleador acuerda que sólo se aplicarán sanciones disciplinarias por causa justificada. Un empleado puede presentar una queja relacionada con una sanción contra él(ella).

El empleador aplicará cualquier sanción puntualmente después de conocer las circunstancias en las que está basada la acción disciplinaria. En general, el empleador se esforzará por tomar cualquiera de dichas acciones disciplinarias dentro de siete días de trabajo del negocio (7) después de conocer las circunstancias en las que está basada la sanción, a menos que exista una razón justificable del negocio para una ampliación razonable de este período. El empleador dará sus razones para dicha sanción y/o despido al empleado y al delegado sindical o a su designado, dentro de siete días hábiles (7) a partir de dicha acción disciplinaria.

Sección 2. Las partes reconocen los principios y la necesidad de que exista un método para aplicar las sanciones disciplinarias progresivamente. La empresa administrará la disciplina gradual de la siguiente manera:

- a) Una primera advertencia por escrito.
- b) Una segunda advertencia por escrito.

c) Una advertencia final y una suspensión disciplinaria de un máximo de cinco días (5) programados para trabajar.

d) Una suspensión en espera de que se haga la investigación y se tome la decisión respecto al despido.

Sección 3. Los pasos de disciplina gradual descritos en la Sección 2 no se aplicarán en casos de graves faltas de conducta, y los empleados quedarán sujetos a suspensión o despido final. Tales casos de grave falta de conducta incluyen: insubordinación grave, fraude, robo o apropiación indebida de fondos o propiedades de la empresa o del cliente; marcar en el reloj la entrada o la salida de otro empleado o cualquier otra falsificación de informes; vandalismo; uso, posesión, venta, distribución, o estar en el trabajo bajo efecto de bebidas alcohólicas o drogas ilegales u otras sustancias legalmente controladas, o en posesión de armas de fuego o de armas ilegales en el lugar de trabajo o mientras trabajan, o participar o incitar o amenazar con violencia, daño físico o agresión o abuso de los compañeros empleados o de la gerencia o de los clientes, o cualquier otra conducta de naturaleza o gravedad o culpabilidad similares.

Sección 4. En cualquier procedimiento de sanciones disciplinarias, el empleador no puede tomar en cuenta y/o utilizar cualquier material adverso al empleado que date de más de doce meses (12) antes de que ocurre la actual sanción, siempre y cuando no se haya tomado ninguna otra sanción disciplinaria contra la persona durante aquellos doce meses (12).

Sección 5. Un empleado tendrá permiso de tener presente a un delegado de plantel o representante sindical en cualquier reunión con el empleador, o con alguno de sus agentes, si la reunión tiene como propósito investigar una supuesta mala conducta del empleado, la cual pueda ser base o que pueda ocasionar despido, suspensión o cualquier otra sanción disciplinaria para el empleado. Si el empleado indica que quisiera que estuviera presente un delegado y no hay nadie disponible, la reunión disciplinaria deberá ser pospuesta temporalmente, a menos que se trate de una suspensión o de una suspensión tendiente a despido. En tales casos, deberá pedírsele que se siente como testigo a otra persona cubierta por este Contrato que sea de la elección del empleado. Si no se trata de una suspensión o de una suspensión con fin de imponer el despido, entonces la medida disciplinaria deberá posponerse hasta el siguiente turno del empleado.

ARTÍCULO 18: PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Sección 1. Una queja quedará definida como cualquier disputa que surja de los términos expresos o condiciones expresas contenidas en este Contrato.

Sección 2. Todas las quejas deberán ser tramitadas de la siguiente manera:

Paso 1: Las partes comparten una meta común de intentar resolver la mayoría de los asuntos informalmente sin recurrir al Procedimiento de Quejas. Con tal fin, las partes intentarán atender los problemas puntualmente a medida que surjan. Cualquier queja deberá ser presentada por escrito al gerente de operaciones dentro de un plazo de siete días (7) laborales a partir de que ocurrió, o de la fecha en que el

empleado o el sindicato por primera vez supieron de las circunstancias que ocasionaron el presunto agravio.

Paso 2: Si el reclamo no se arregla satisfactoriamente en el Paso 1, éste deberá ser presentado por el sindicato en un documento escrito, ante el gerente general, o su encargado, en un plazo de siete días laborables (7) después de haber recibido la respuesta de la reunión correspondiente al Paso 1. La queja deberá establecer los presuntos hechos del reclamo, junto con el(los) artículo(s) específico(s) y sección(es) que presuntamente hayan sido violados, y el remedio que se busca. Ya sea el gerente general o su designado o el sindicato deberán solicitar una reunión para resolver la queja antes de que el empleador tome su decisión. La reunión se deberá celebrar dentro de siete días laborables (7) después de haber sido solicitada y nunca debe contar con la presencia de más de dos empleados pagados. Dentro de siete días laborables (7) a partir de dicha reunión, la empresa deberá entregarle al sindicato una respuesta por escrito, la cual deberá proporcionar una decisión respecto al asunto y la(s) razón(es) por la que se toma la decisión.

Paso 3: Si en el Paso 2 la queja no queda arreglada satisfactoriamente para el sindicato, entonces, dentro de un plazo de siete días hábiles (7) después de recibir la respuesta que le dio el gerente general o su designado, el sindicato deberá presentar dicha queja ante el gerente de distrito o ante su designado. Dicha queja deberá ser presentada por escrito, estableciendo los presuntos hechos que ocasionan la queja, y en ellos deberá incluirse el(los) artículo(s) específicos del Contrato y la(s) sección(es) específica(s) que el sindicato considera que fueron violados, además de establecer el remedio que se busca sobre este asunto. El gerente de distrito o su designado, o el sindicato, deberán solicitar una reunión para resolver la queja antes de que la empresa tome su decisión. Dicha reunión deberá realizarse dentro de siete días hábiles (7) después de que se solicitó. Dentro de siete días hábiles (7) a partir de dicha reunión, la empresa deberá entregarle al sindicato una respuesta por escrito a la presunta queja, la cual deberá disponer de una decisión respecto al asunto y la razón por la que se toma la decisión.

Arbitraje: Si la queja no se puede arreglar satisfactoriamente en el Paso 3, el sindicato puede llevarla a un árbitro imparcial para su decisión final y su determinación. Deberá presentarse una solicitud de arbitraje por escrito ante el Servicio Federal de Mediación y Conciliación (Federal Mediation and Conciliation Service, FMCS) a más tardar en treinta días naturales (30) después de recibir la respuesta por escrito del Paso 2. Tanto la empresa como el sindicato aceptan que están legalmente obligados por las reglas y regulaciones del FMCS.

Cada una de las partes abajo firmantes de este Contrato deberá encargarse de preparar y presentar su propio caso. Los honorarios y gastos del árbitro, junto con cualquier gasto incidental mutuamente acordado con anticipación, deberán ser cubiertos equitativamente entre las partes abajo firmantes.

La decisión del árbitro deberá ser definitiva y legalmente obligatoria para ambas partes. Queda entendido que el árbitro tendrá la facultad de hacer cambios en casos de sanciones disciplinarias, pero no tendrá la capacidad ni el poder en modo alguno de

modificar, cambiar, restringir o ampliar ninguno de los términos contenidos en este acuerdo.

Sección 3. Los límites de tiempo a los que se refiere cada paso de este procedimiento pueden ser extendidos de mutuo acuerdo por escrito entre el empleador y el sindicato. Cualquier solicitud de extensión de tiempo hecha razonablemente con anticipación antes de que se venza el límite de tiempo será respetada por el empleador y el sindicato. Si no se presenta la queja o no se procede al siguiente paso dentro de las fechas límites fijadas, eso constituirá una anulación de todos los derechos de quejarse y de mandar a arbitraje dichos asuntos.

Sección 4. Las quejas relacionadas con suspensiones disciplinarias o con despidos pueden ser presentadas a partir del Paso 3 del Procedimiento de Quejas. Si la queja no queda arreglada en el Paso 3, puede ser directamente sometida a arbitraje, excepto por los límites que establece el inciso anterior.

Sección 5. El empleador deberá pagarles a los empleados a su tarifa normal de sueldo cuando estén involucrados en una discusión de la queja y reuniones con el empleador, cuando dichas reuniones ocurran durante sus horas normalmente programadas para trabajar.

Sección 6. Si la queja no queda resuelta en el paso existente o no hay respuesta del empleador dentro de los límites de tiempo especificados, la queja puede ser trasladada al siguiente paso.

Sección 7. Para facilitar la aplicación eficiente y puntual de este Artículo, los representantes sindicales pueden realizar averiguaciones relacionadas con la queja y reuniones vía teléfono, y los delegados sindicales del plantel (en inglés conocidos como "stewards") tendrán acceso a los teléfonos y máquinas de fax con el exclusivo propósito de comunicarse con los representantes sindicales respecto a una queja pendiente. Dicho acceso deberá limitarse a tiempos razonables para tener un equilibrio apropiado entre la preocupación de la empresa por mantener la eficiencia de las operaciones y las posibilidades del sindicato de atender los aspectos necesarios de una queja pendiente.

ARTÍCULO 19: HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

Sección 1. La denominada "semana de trabajo" deberá consistir en un período de pago salarial de siete días (7), comenzando a las 12:00 de la medianoche en viernes y terminando a las 11:59 p.m. del jueves. Las partes entienden y están de acuerdo en que el principio y el final de la semana de trabajo pueden cambiar como resultado de modificaciones a la nómina salarial del empleador o a los sistemas de registro del tiempo. El empleador se pondrá en contacto con el sindicato por lo menos dos semanas (2) antes de cualquier cambio que haya al período de pago de nómina salarial.

Sección 2. Todo el trabajo realizado que rebase las cuarenta (40) horas a la semana constituirá trabajo hecho en horas extras y deberá ser remunerado a una y media veces (1+1/2) la tarifa normal de pago por hora, o de conformidad con los requerimientos de la ley estatal aplicable.

Sección 3. El empleador tiene el derecho de exigir a los empleados que trabajen horas extras tanto como sea necesario para cumplir con los requisitos de las operaciones. En caso de que se exijan horas extras, el gerente de operaciones o su encargado deberán utilizar el procedimiento que a continuación se establece para los trabajadores voluntarios, en el orden en que aparezcan y se ofrezcan:

a) Si se necesitan horas extras en un edificio, las horas se deberán ofrecer primero al empleado calificado y con la mayor antigüedad dentro de la unidad cubierta por el Contrato.

b) Si todos los empleados dentro del edificio declinan la oportunidad, entonces el empleador podrá optar por pedir voluntarios de otros edificios, empezando con el empleado calificado con la mayor antigüedad dentro de la clasificación.

c) Si no hay ningún voluntario, o si el empleador opta por no usar a otros empleados de otros edificios, tal como lo descrito en el anterior inciso "b", entonces se exigirá que haga el trabajo el empleado calificado con la menor antigüedad dentro de ese edificio. Si el empleado con la menor antigüedad se niega a hacer las horas extras asignadas, el empleador tiene la libertad de hacer ocupar los puestos usando cualquier fuente disponible. El empleado con la menor antigüedad que se niegue a trabajar las horas extras puede quedar sujeto a sanciones.

Sección 4. El empleador tiene el derecho de exigir a los empleados que trabajen en los meses de verano según sea necesario, para cumplir con los requerimientos operativos. En caso de que el empleador esté buscando empleados para trabajar en verano, el empleador deberá utilizar los siguientes procedimientos para voluntarios, en el orden en que aparecen a continuación:

a) Las oportunidades de trabajar en el verano deberán ofrecerse primero al empleado calificado con la mayor antigüedad, por cada clasificación, dentro de la unidad cubierta por el Contrato.

b) Si no hay ningún voluntario, entonces el empleado calificado con la menor antigüedad dentro de la clasificación estará obligado a realizar el trabajo. Si el empleado con la menor antigüedad se niega a hacer el trabajo, el empleador está libre de hacer ocupar el puesto usando cualquier fuente disponible. El empleado con la menor antigüedad que se niegue a la asignación puede quedar sujeto a sanciones.

Sección 5. El texto de este Artículo no deberá establecer un horario de trabajo garantizado ni número de días ni de horas que deban ser trabajadas en una semana laboral, ni de horas que deban ser trabajadas en un día.

Sección 6. Los empleados cubiertos por este Contrato que trabajen cuatro horas o más (4) tendrán permitido tomar y deben tomar un descanso para comer (1) de media hora (1/2) en tiempo del empleador y dentro de las instalaciones de la escuela. Los empleados que trabajen ocho horas (8) recibirán un descanso pagado adicional de

quince minutos (15). Los empleados que tengan un receso para comer recibirán una comida (1) proporcionada por el empleador en cada turno.

Sección 7. Los empleados a los que se les asigne realizar el trabajo de un empleado ausente, o de cubrir un puesto vacante de un turno completo además de su propia asignación de trabajo, deberán recibir un pago adicional de dos horas (2) por cada día en que hagan dicha asignación, solamente si el empleador les ha ordenado cumplir con todos los deberes del empleado ausente o del puesto vacante. Esta disposición deberá aplicarse a las asignaciones de trabajo extra, incluyendo, entre otras, servicios de banquetes, etc.

ARTÍCULO 20: SALARIOS

Sección 1. Los empleados deberán recibir los sueldos tal como están indicados en el Anexo A.

Sección 2. Cualquier empleado que trabaje temporalmente en una clasificación más alta de la suya durante más de una hora (1), recibirá pago a la tarifa de la clasificación más alta por el resto de horas que trabaje en el puesto con la tarifa más alta.

Sección 3. Los salarios deberán pagarse en cheque o mediante depósito directo, o con tarjeta electrónica de dinero, según lo determine el empleador, y esto sujeto a la ley aplicable.

Sección 4. Los empleados deberán ser remunerados de conformidad con el sistema de pago de nómina del empleador. El empleador le notificará a la unión sindical si hay cualquier cambio, con por lo menos treinta días de anticipación (30).

Sección 5. El empleador tiene el derecho de establecer una(s) nueva(s) clasificacióne(s) de trabajo y cambios en una clasificación de empleo existente que hubiera apropiadamente dentro de la unidad cubierta por el Contrato. Dichos cambios pueden deberse —aunque no exclusivamente— a cambios en las responsabilidades y la producción. El empleador le dará aviso al sindicato con siete días naturales de anticipación (7) de cualquier cambio en las clasificaciones de trabajo, el cual deberá incluir la tarifa de pago asignada a cada clasificación antes de ofrecer dicha clasificación de puesto para que se anuncie. El empleador deberá reunirse con la organización sindical para hablar de la nueva clasificación o del cambio en una clasificación. Nada de lo aquí establecido deberá impedir que el empleador ponga en práctica dichos trabajos nuevos o modificados. Queda acordado por las partes que el sindicato tiene derecho de negociar los efectos de cualquier cambio a las clasificaciones de empleo.

ARTÍCULO 21: PAGO POR PRESENTARSE

Sección 1. Los empleados permanentes tendrán garantizado un mínimo de la mitad de sus horas (1/2) normalmente programadas a su tarifa aplicable en aquel día en que se les ordene reportarse a trabajar, a menos que el empleador les avise que no se presenten a trabajar con por lo menos una hora de anticipación (1), llamándoles a su

último número telefónico conocido que el empleado le haya dado al empleador, o mediante un anuncio público.

Sección 2. La Sección 1. de este Artículo no deberá aplicarse en el caso de la asistencia de un empleado a reuniones obligatorias que organice el empleador y cuyas sesiones hayan sido programadas para empezar o terminar dentro de dos horas (2) del turno de trabajo programado para el empleado. En tales casos, los empleados recibirán pago por el tiempo que efectivamente hayan pasado en la reunión, a la tarifa aplicable de su clasificación de trabajo. Durante estos períodos, los empleados permanecerán apegados a su tiempo de registro de reloj.

ARTÍCULO 22: LLAMADA DE EMERGENCIA

Sección 1. Cuando a un empleado lo llamen en su tiempo libre para que se reporte a trabajar a horas que no son de su turno permanente, eso deberá ser considerado una llamada de emergencia. Sin embargo, cuando al empleado se le pida que se quede tarde un día en el que se presentó a trabajar, o cuando, antes de irse de su trabajo, se le ha pedido que vaya a trabajar en otro día, ya sea a su hora normal de llegada o no, eso no será considerado una llamada de emergencia.

Sección 2. El pago por el tiempo trabajado en una llamada de emergencia no podrá ser de menos de la mitad (1/2) de las horas normalmente programadas del empleado, y a su tarifa normal de pago. Los empleados deberán realizar cualquiera de las dichas tareas que se les asignen.

ARTÍCULO 23: PLAN DE PENSIÓN 401(k) DE SODEXO

Sección 1. Los empleados pueden participar en el Plan 401(k) del empleador según los términos y condiciones, las reglas, pólizas y requisitos de admisión de tal Plan, que puede ser cambiado ocasionalmente por el patrón a su exclusivo criterio, sin negociarlo con la unión sindical. Esta renuncia a la negociación continuará vigente después del vencimiento de este Contrato, hasta que sea cambiada mediante un acuerdo escrito entre las partes.

ARTÍCULO 24: SEGURO

Sección 1. Planes de cobertura estándar. El empleador deberá poner a disposición de los empleados con derecho y pagados por hora, cubiertos por el Contrato, los planes de cobertura estándar que generalmente están disponibles para los empleados pagados por hora con derecho a ellos en el estado y la división en la que está localizada esta unidad (en adelante denominados como “Planes de Cobertura Estándar”), en apego y sujeto a los términos y condiciones aplicables a dichos planes (incluyendo los términos y condiciones relacionados con el derecho de los empleados a participar).

Sección 2. Derecho de participar. El derecho de cada empleado de participar en los Planes de Cobertura Estándar en cada año de plan de seguros deberá determinarse con base en las horas trabajadas o pagadas al empleado (tal como esas horas quedan en

general definidas por el empleador respecto a la admisibilidad de los empleados de participar en los Planes de Cobertura Estándar), en el período de cincuenta y dos semanas (52) que termine el último día del primer período de pago salarial del mes de octubre anterior al inicio de dicho año de plan de seguro. O bien, en cualquier otra fecha de octubre cada año tal como lo seleccione el Departamento de Coberturas Corporativas del empleador (por ejemplo, la admisibilidad de los empleados para participar en los Planes de Cobertura Estándar de 2016 será determinada con base en las horas trabajadas o pagadas en el período de cincuenta y dos semanas [52] comenzando el 4 de octubre de 2014 y terminando el 2 de octubre de 2015). Ningún empleado deberá dejar de ser clasificado como empleado de tiempo completo debido al tiempo que pase ausente con licencia FMLA o militar (USERRA) o de TUC (Cierre Temporal de la Unidad).

Los empleados que hayan estado contratados menos de un año a la fecha en que se hace la medición deberán ser clasificados como de tiempo completo o medio tiempo según los procedimientos que usa el empleador para clasificar empleados de año parcial conforme a los Planes de Cobertura Estándar. En ningún caso se efectuará una clasificación o cambio de clasificación de manera que infrinja la ley ACA (Ley de Atención Médica a Precio Accesible) o cualquier otra ley aplicable.

Nada de lo contenido en este Artículo deberá interpretarse de modo que altere las definiciones de empleados de tiempo completo o de medio tiempo tal como se establecen en el Artículo 2 de este Contrato, pero bajo el entendimiento de que tales definiciones no se aplican a la determinación de elegibilidad para participar en los Planes de Cobertura Estándar, la cual deberá estar determinada únicamente en apego a los términos y condiciones aplicables a dichos planes.

Sección 3. Plan Médico. Siempre y cuando el empleador ofrezca los Planes de Cobertura Estándar de conformidad con lo estipulado por este Contrato, el empleador deberá compartir el costo de las primas con cada empleado con derecho que opte por participar en el Plan de Salud. Ese costo se compartirá por las primas del plan en el cual el empleado elija participar, basado en la Hoja de Marcaje "75/25 EE" del empleador.

El empleador deberá deducir del cheque salarial del empleado, antes de descontar impuestos, la cantidad neta de la prima debida.

Sección 4. Planes de cuidado de la vista y dental. Se pueden ofrecer planes de oculista y dentista de conformidad con los términos y condiciones de los Planes de Cobertura Estándar. El empleador deberá deducir de cada cheque salarial del empleado, antes de descontar impuestos, la cantidad neta de la prima debida.

Sección 5. Seguro de vida. El empleador deberá proporcionar seguro básico de vida, gratuito, de conformidad con los Planes de Cobertura Estándar. Si así lo disponen los Planes de Cobertura Estándar, los empleados pueden elegir comprar cobertura adicional de seguro de vida y pagarla ellos. Los términos de la cobertura y el costo para el empleado de dicha cobertura serán tal como lo establecen los Planes de Cobertura Estándar.

Sección 6. Seguro por incapacitación. El empleador deberá proporcionar seguro de incapacitación de corto y largo plazo según los términos establecidos en los Planes de Cobertura Estándar.

Sección 7. Cambios a las primas. Las primas de las coberturas pueden ser ajustadas por el empleador de conformidad con las políticas del empleador y las prácticas relacionadas con los Planes de Cobertura Estándar.

Sección 8. Renuncia legal. Al aceptar participar en los Planes de Cobertura Estándar, el sindicato acepta que cualquier disputa, queja, pregunta o controversia relacionada con la interpretación o aplicación de los Planes de Cobertura Estándar deberá quedar determinada y resuelta de conformidad con los procedimientos establecidos en los documentos aplicables del plan y no deberá quedar sujeta a las disposiciones sobre quejas y arbitraje de este Contrato. Además, el sindicato acuerda que el empleador, en su calidad de patrocinador del plan de los Planes de Cobertura Estándar, se ha reservado el derecho de enmendar unilateralmente o modificar o dar por terminados los Planes de Cobertura Estándar, en su totalidad o en parte, sin negociar con el sindicato respecto a su decisión de tomar dicha acción. Esta Sección deberá continuar vigente después del vencimiento de este Contrato hasta que sea finalizada expresamente o substituida por un acuerdo escrito entre el empleador y el sindicato.

Sección 9. Pagos de prima del empleador y del empleado mientras está éste en licencia TUC (Cierre Temporal de la Unidad). Durante los meses que un empleado esté con licencia TUC (Cierre Temporal de la Unidad, esto es, en los meses de verano entre un año académico y otro; el Receso de Invierno y el Receso de Primavera), el empleador continuará pagando su parte del costo de la prima a nombre del empleado, siempre y cuando éste continúe pagando su parte del costo de la prima. Los empleados con licencia TUC (Cierre Temporal de la Unidad) estarán obligados a coordinarse con el empleador en mayo, antes de que termine el año académico, respecto a cómo pagarán su parte de la prima durante el período de licencia TUC (Cierre Temporal de la Unidad) en el verano. A los empleados que no paguen a tiempo su parte de la prima durante sus períodos de licencia TUC (Cierre Temporal de la Unidad) se les cancelará su cobertura de seguro grupal.

ARTÍCULO 25: DÍAS FERIADOS

Sección 1. Todos los empleados de la unidad cubierta por el Contrato que no estén a prueba y que estén empleados a la fecha de firma del Contrato de 2017, deberán tener derecho a los siguientes días feriados con goce de sueldo, de la siguiente manera:

Víspera de Año Nuevo	Día de la Emancipación (sólo en verano)
Día de Año Nuevo	Día de la Independencia (sólo en verano)
Día de Martin Luther King	
Día de los Presidentes	Día del Trabajo
Viernes Santo	Día de Cristóbal Colón (Día de la Raza)
Día Memorial del Soldado Caído	Día del Veterano

Día anterior a Acción de Gracias
Día de Acción de Gracias
Viernes después de Acción de Gracias

Día de Nochebuena
Día de Navidad

Sección 2. El pago de días feriados deberá estar basado en las horas individualmente programadas para un empleado y su tarifa normal de pago. En caso de que un empleado trabaje en un día feriado o en el día en que el feriado es observado, el empleado deberá recibir el pago por una jornada de trabajo adicional.

Sección 3. Los días feriados que caigan en un período de vacaciones deberán pagarse el día que se observa el feriado, y deberán quedar registrados como día feriado y no como día de vacaciones.

Sección 4. Los empleados que tienen programado día libre en un día feriado deben trabajar su día programado anterior y su día programado posterior al feriado para que se les pague por el feriado, excepto si están en deber como jurados o en licencia por luto. Los empleados que tengan programado trabajar el día feriado deben trabajar su día laboral programado antes del feriado y su día laboral programado después del feriado, y el día feriado mismo, para que se les pague por el feriado, excepto si están en deber como jurados o en licencia por luto.

ARTÍCULO 26: VACACIONES

Sección 1. Solamente los empleados de tiempo completo tienen derecho a vacaciones. Para todos los dichos empleados de tiempo completo contratados antes de agosto de 2017, la admisibilidad para vacaciones se basará en el siguiente tiempo trabajado:

a) Después de un año escolar completo de servicio, el empleado con derecho ganará una semana de vacaciones (1). Gana 0.625 días al mes, de agosto a marzo.

b) Después de tres años escolares completos de servicio (3), el empleado con derecho ganará dos semanas de vacaciones (2). Gana 1.25 días al mes, de agosto a marzo.

c) Después de diez años escolares completos de servicio (10), el empleado con derecho ganará tres semanas de vacaciones (3). Gana 1.87 días al mes, de agosto a marzo.

Para todos los empleados de tiempo completo contratados después de agosto de 2017, la admisibilidad para vacaciones se basará en el siguiente tiempo trabajado:

a) Después de dos años escolares completos de servicio (2), el empleado con derecho ganará una semana de vacaciones (1). Gana 0.625 días al mes, de agosto a marzo.

b) Después de siete años escolares completos de servicio (7), el empleado con derecho ganará dos semanas de vacaciones (2). Gana 1.25 días al mes, de agosto a marzo.

El tiempo de vacaciones se acumulará del 1ro. de agosto hasta el 31 de marzo, basado en sus años de servicio.

Para efectos de los años de servicio para tener derecho a vacaciones, la admisibilidad deberá determinarse a partir de la fecha de contratación del empleado en el Distrito Escolar Núm. 60 de Waukegan.

Las vacaciones ganadas y no utilizadas son pagaderas al final del año escolar en curso, y se incluirán en el pago final del empleado con derecho durante ese año. El uso de vacaciones ganadas deberá permitirse durante el año escolar, con la aprobación por adelantado de la gerencia.

Las vacaciones o el tiempo de licencia personal no deberán tomarse en un día inmediatamente anterior o inmediatamente posterior a un feriado de la escuela, ni durante la primera y la última semana del término escolar, excepto en casos de emergencia o en circunstancias excepcionales, tales como una licencia por funeral, y tales casos deberán requerir la aprobación del director de Servicios de Comida o su designado.

Por lo general, los días de vacaciones deberán programarse antes del 31 de agosto, y deberán concederse por orden de antigüedad. La programación de vacaciones después del mes del proceso de solicitudes deberá hacerse por orden de petición. Las solicitudes de vacaciones deben hacerse con un aviso de dos semanas de anticipación y aprobarse por el(la) director(a) de Servicios de Comida o su designado. Para efectos de la programación de vacaciones, en casos de conflicto, se deberán otorgar por orden de antigüedad. El tiempo de vacaciones solamente puede tomarse en incrementos de un día (1) y no de medios días (1/2).

Las solicitudes deberán recibir una respuesta dentro de 72 horas de su presentación.

ARTÍCULO 27: LICENCIA POR ENFERMEDAD Y POR MOTIVOS PERSONALES

Sección 1. Los empleados contratados antes de la fecha de ratificación del Contrato de 2017, acumularán ocho días de licencia por enfermedad (8) a partir del 30 de noviembre del año escolar, siguiendo este calendario:

2 días: 30 de agosto (total de 2 días de falta por enfermedad con goce de sueldo).

2 días: 30 de septiembre (total de 4 días de falta por enfermedad con goce de sueldo).

2 días: 30 de octubre (total de 6 días de falta por enfermedad con goce de sueldo).

2 días: 30 de noviembre (total de 8 días de falta por enfermedad con goce de sueldo).

Los empleados contratados después de la fecha de ratificación del Contrato de 2017, acumularán cinco días de licencia por enfermedad (5) a partir del 30 de noviembre del año escolar, siguiendo este calendario:

- 1 día: 30 septiembre (total de 1 día de falta por enfermedad con goce de sueldo).
- 1 día: 30 de octubre (total de 2 días de falta por enfermedad con goce de sueldo).
- 1 día: 30 de noviembre (total de 3 días de falta por enfermedad con goce de sueldo).
- 1 día: 31 de enero (total de 4 días de falta por enfermedad con goce de sueldo).
- 1 día: 28 de febrero (total de 5 días de falta por enfermedad con goce de sueldo).

Los días de licencia por enfermedad no utilizados serán liquidados en el cheque salarial final del año escolar. Los empleados que estén ausentes del trabajo (con excepción del tiempo de vacaciones) y que tienen tiempo por enfermedad disponible estarán obligados a usar su tiempo por enfermedad. Las ausencias no excusadas, los retardos o las salidas más temprano del trabajo ocasionarán sanciones progresivas y la falta ocasionará la aplicación de política de asistencia progresiva.

Se define como un suceso de falta asistencia la ausencia durante un día o varios días consecutivos, o una llegada tarde o una salida más temprano. Las salidas más temprano no se considerarán una falta si la salida más temprano es aprobada con dos semanas de anticipación, y si la ausencia no ocurre durante horas de servicio de comida. Los sucesos de falta sólo contarán después de que corra y se haya agotado el tiempo cubierto (licencia por enfermedad acumulada y vacaciones acumuladas).

DEFINICIÓN DE AUSENCIA NO EXCUSADA

Cualquier ausencia que no haya sido preaprobada por escrito por un supervisor o gerente. Esto incluye: llamar para reportarse enfermo dos horas antes del turno programado; cualquier caso de retardo o salidas más temprano no autorizadas. La licencia por enfermedad aprobada es llamar para reportarse enfermo antes de dos horas previas al turno programado. Las ausencias del empleado después de haber agotado la licencia por enfermedad o cualquier otro tiempo libre pagado serán tratadas como ausencias no excusadas.

La licencia por enfermedad deberá ser utilizada para cubrir la enfermedad de un cónyuge del empleado, hijo o padre, o bien, con aprobación con dos semanas de anticipación. La empresa puede solicitar un comprobante médico, a expensas del empleado, que documente la enfermedad y las fechas de la enfermedad, así como un comprobante por escrito de un médico que declare que el empleado está en la capacidad de reanudar sus deberes normales de trabajo.

ARTÍCULO 28: PAGOS DE TRANSPORTE POR VIAJE

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

ARTÍCULO 29: LICENCIA POR LUTO

Sección 1. Esta cobertura está disponible para los empleados que hayan terminado su período de prueba antes del fallecimiento de un pariente cubierto por esta prestación.

Sección 2. En caso de la muerte de un familiar directo de un empleado, tendrá permitido permiso de falta con goce de sueldo por funeral, durante un máximo de cinco días laborales (5), para efectos de luto y/o para asistir al funeral y para atender asuntos relacionados con el fallecimiento. Dichas ausencias serán permitidas dentro de cinco días hábiles (5) antes o después del funeral. Los empleados deberán recibir pago a su tarifa normal de sueldo por las horas que normalmente trabajarían.

Sección 3. Para efectos de la aplicación de este Artículo, se define como “pariente directo” al actual esposo o esposa o a la actual pareja con la que comparten vivienda, o a los hijos o hijastros, padres o guardianes legales, padrastros, hermano(a), abuelo(a), nieto(a), y actuales suegro(a), cuñado(a), yerno, nuera, y niño menor de edad que se encuentren viviendo en el hogar.

Sección 4. En el caso de la muerte de tíos, cuñados, yernos y nueras, el empleador permitirá al empleado tomar un máximo de dos días laborales (2) sin goce de sueldo, para efectos del luto y/o la asistencia al funeral y encargarse de asuntos relacionados con el fallecimiento. Tales ausencias deberán estar permitidas dentro de cinco días naturales antes o después del funeral.

Sección 5. El empleador puede exigir documentación que apoye cualquier solicitud de tiempo libre de conformidad con este Artículo.

ARTÍCULO 32: SERVICIO COMO JURADO

Sección 1. Esta cobertura laboral es para los empleados que hayan completado el período de prueba antes de recibir la notificación de servicio como jurado.

Sección 2. Todos los empleados que sean citados para prestar servicio como jurados recibirán permiso de ausencia con goce de sueldo durante no más de veinte días laborables (20) en cualquier año del calendario natural. El pago de dicho permiso deberá consistir en la diferencia entre la tarifa normal de pago del empleado y la de la remuneración que reciban del sistema del tribunal. Los empleados deberán recibir pago a su tarifa normal de sueldo por las horas que normalmente trabajarían. Los empleados deberán presentarle al empleador un comprobante de la dicha remuneración. Deberá entregársele al empleador una notificación oficial antes de que la licencia sea concedida. El empleador deberá proporcionar permiso de ausencia para realizar deberes como jurado de conformidad con todas las leyes aplicables.

ARTÍCULO 31: TABLEROS DE ANUNCIOS

Sección 1. El empleador deberá permitirle al sindicato el uso razonable de tableros de anuncios con el fin de anunciar información. Deberán entregársele copias de los anuncios al gerente de la Unidad antes de anunciarlos y no podrán ser inflamatorios ni difamatorios ni denigrantes hacia el empleador o hacia el(los) cliente(s) del empleador.

ARTÍCULO 32: PROGRAMA DE DEBERES TEMPORALES DE TRANSICIÓN

Sección 1. A fin de facilitar el retorno al trabajo de un empleado que ha sufrido una lesión ocupacional o enfermedad en el trabajo, la empresa puede implementar un Programa de Deberes Temporales de Transición, para darle al empleado asignaciones de trabajo modificadas hasta que el empleado alcance el Máximo Mejoramiento Médico, aunque esto en ningún caso debe durar más de noventa (90) días naturales.

Sección 2. Antes de ofrecerle a un empleado una asignación de Deberes Temporales de Transición, la empresa le dará al sindicato aviso con tres días hábiles de anticipación (3) respecto al puesto propuesto y las modificaciones. Si el sindicato objeta la asignación por una buena causa, la empresa retrasará la implementación de la asignación propuesta durante un máximo de cinco días hábiles adicionales (5), en cuyo tiempo las partes abajo firmantes se reunirán (en persona o por teléfono) para revisar e intentar resolver las objeciones de la unión sindical. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo, la empresa puede proceder con la implementación de la asignación y el sindicato puede buscar resolver el asunto a través del Procedimiento de Quejas y Arbitraje.

Sección 3. Ningún empleado deberá ser sancionado por rechazar una asignación de Deberes Temporales de Transición. Sin embargo, el rechazo puede tener un efecto en el derecho del empleado a las coberturas del seguro por accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales "Workers' Compensation", dependiendo de la ley aplicable estatal sobre el seguro de lesiones y enfermedades ocupacionales.

Sección 4. Nada de lo aquí contenido deberá ser base para considerar que la empresa esté obligada a ofrecer asignaciones de Deberes Temporales de Transición a ningún empleado. Ninguna asignación de Deberes Temporales de Transición puede extenderse más allá de noventa días (90). Ninguna asignación de Deberes Temporales de Transición puede volverse permanente sin el consentimiento expreso por escrito entre las partes.

Sección 5. Nada de lo aquí contenido deberá ser considerado que añade o disminuye las obligaciones de las partes abajo firmantes de conformidad con lo estipulado por la Ley para Estadounidenses Discapacitados y / o las leyes estatales o municipales en relación con los acomodos por las incapacitaciones.

ARTÍCULO 33: POLÍTICA DE CONSUMO ABUSIVO DE ALCOHOL Y DROGAS

Sección 1. El empleador y el sindicato reconocen que deben esforzarse por proporcionar operaciones a salvo de peligros y eficientes para la protección y el beneficio del público en general y de los invitados y empleados del empleador. Como parte de sus esfuerzos por lograr esta meta, el empleador debe exigir que su trabajo sea realizado por empleados que no están bajo el efecto de drogas ilegales o alcohol en el trabajo.

Para efectos de la aplicación de este Contrato, el término "drogas" deberá incluir "drogas y alcohol", según sea adecuado.

Sección 2. Las partes abajo firmantes por medio del presente adoptan e incorporan por referencia las Pautas de Implementación de Análisis de Consumo de Drogas y Alcohol anexadas a este Contrato como Anexo B.

ARTÍCULO 34: UNIFORMES

Sección 1. El empleador deberá proporcionarles a todos los empleados permanentes los siguientes uniformes, que serán reemplazados uno por uno según sea necesario. Los empleados deben usar otras ropas y calzados según lo determine el empleador. Los uniformes específicos que deberán proporcionarse son:

- Cinco camisas limpias de uniforme.

Sección 2. Si el empleador proporciona uniformes, los empleados estarán obligados a lavarlos y a encargarse de su mantenimiento.

Sección 3. El empleador deberá poner a disposición para su sustitución camisas, cuando sea necesario, al entregarse las camisas desgastadas.

Sección 4. Los empleados deben usar el uniforme tal como lo ordene el empleador. Los viernes, los empleados podrán llevar puestos pantalones jeans y camisas del espíritu de la escuela.

Sección 5. Calzado de seguridad: El empleador proporcionará calzado de seguridad comprado a través de uno de los vendedores de zapatos aprobados por el empleador.

ARTÍCULO 35: SIN HUELGAS NI CIERRES PATRONALES

Sección 1. Sin huelgas ni otras interferencias. El sindicato acuerda que no habrá huelgas (ni generales ni de solidaridad ni de otro tipo), ni abandonos coordinados del centro de trabajo, ni paros laborales, ni plantones, ni retrasos coordinados de trabajo, ni líneas de huelga o protesta ni ninguna otra interferencia directa o indirecta con las actividades o las operaciones del empleador durante la vigencia de este Contrato.

Sección 2. Cierres patronales. El empleador acuerda que no realizará un cierre patronal durante la vigencia de este Contrato.

Sección 3. Compromiso sindical de hacer su mejor esfuerzo. El sindicato acuerda que, en caso de cualquier violación a la Sección 1 de este Artículo, el sindicato hará su mejor esfuerzo por hacer que esa violación cese y por hacer que el trabajo sea completamente reanudado.

Sección 4. Remedios. El empleador puede imponer cualquier sanción disciplinaria, incluido el despido, a los empleados implicados en una violación a la Sección 1 de este Artículo. Cualquier sanción disciplinaria impuesta bajo este Artículo quedará sujeta al Procedimiento de Quejas y Arbitraje de este Acuerdo, pero sólo respecto a la cuestión de si el empleado estaba o no implicado en dicha actividad.

ARTÍCULO 36: SUCESORES

Este Contrato deberá ser legalmente obligatorio para las partes abajo firmantes, sus sucesores y sus asignados. En caso de que las instalaciones del empleador sean vendidas o cesionadas, el empleador deberá notificárselo al sindicato por escrito y dar aviso al comprador o al concesionario de la existencia de este Contrato y de las operaciones cubiertas por éste.

ARTÍCULO 37: CLÁUSULA DE SALVEDAD

Si cualquier tribunal de jurisdicción competente o cualquier acción legislativa o administrativa dictaminan o declaran ilegal más adelante cualquier disposición de este Contrato, o de cumplimiento prohibitivo, o que no está de conformidad con la ley aplicable, todas las demás disposiciones de este Contrato deberán permanecer en plena vigencia y efecto mientras dure este Contrato, y las partes acuerdan que negociarán inmediatamente respecto a la porción invalidada del mismo.

ARTÍCULO 38: ACUERDO COMPLETO

Sección 1. Queda entendido y acordado que este Contrato incluye y constituye el único y total acuerdo entre las partes respecto a todos los temas o asuntos relacionados con la negociación colectiva. Este Contrato sustituye a todos los acuerdos anteriores, así como a todos los entendimientos y prácticas, verbales o escritos, explícitos o implícitos, entre las partes, y no podrá ser cambiado ni modificado a menos que dicho cambio o modificación quede acordado por ambas partes por escrito.

Sección 2. Las partes reconocen y acuerdan que, durante las negociaciones que dieron lugar a este Contrato, cada una tuvo el derecho total y la oportunidad de hacer demandas y propuestas respecto a cualquier tema o asunto relacionado con la negociación colectiva, y que las demandas o propuestas que fueron o que pudieron haber sido hechas pero que no fueron logradas son consideradas descartadas, sin acuerdo.

ARTÍCULO 39: DURACIÓN DEL ACUERDO

Sección 1. Este Contrato estará en plena vigencia y efecto a partir del día 18 de febrero del año 2024 y deberá estar en vigor hasta el día 31 de julio del año 2028, inclusive. Si cualquiera de las partes abajo firmantes desea negociar cambios en este Contrato que entren en vigor cuando llegue a su fin, la parte deberá dar aviso con razonable anticipación de dicha intención.

Sección 2. Si el Contrato llega a su fin tal como lo estipula la Sección 1 de este Artículo antes de que las partes lleguen a un acuerdo respecto a un siguiente contrato colectivo de trabajo, deberá haber un “Período de Enfriamiento” durante el cual ninguna de las partes puede involucrarse en huelgas, cierres patronales, líneas de protesta, cambios unilaterales en el Contrato u otras acciones con efectos económicos. Este Contrato deberá ser extendido mientras dure el “Período de Enfriamiento”. Durante el Período de Enfriamiento, el empleador y el sindicato harán todo esfuerzo razonable por negociar y acordar un siguiente contrato colectivo de trabajo. El Período de Enfriamiento deberá ser por un mínimo de sesenta días (60), a menos que quede extendido de mutuo acuerdo entre las partes. Las mejoras económicas que un siguiente contrato colectivo de trabajo contenga y que entren en vigor en la fecha en que se hace vigente el siguiente contrato colectivo de trabajo deberán hacerse retroactivas a la fecha en que se venció este Contrato, a menos que las partes mutuamente acuerden de otro modo.

EN FE DE LO CUAL, SDH Education West, LLC, una subsidiaria de Sodexo Inc., localizada en el Distrito Escolar Núm. 60 de Waukegan, en el condado de Lake del estado de Illinois, y el Sindicato Local 73 del SEIU, han dado lugar a este Contrato, a ser firmado por sus representantes debidamente autorizados, en este día 12 de marzo de 2024.

SDH EDUCATION WEST, LLC., UNA SUBSIDIARIA DE SODEXO INC. EN EL DISTRITO ESCOLAR NÚM. 60 DE WAUKEGAN, CONDADO DE LAKE, ILLINOIS

[Firma]

Traci Wolff

Directora de Relaciones Laborales

[Firma]

Natalie Ritcher

Gerente general

[Firma]

Chris Gargiulo

Gerente de Distrito

SINDICATO LOCAL 73 DE SEIU

[Firma]

Shea Marshall

Directora de la División Estatal

[Firma]

Dian Palmer

Presidente

ANEXO “A” (SALARIOS)

Sección 1. Las tarifas iniciales de sueldo deberán ser las siguientes:

Clasificación	ACTUAL	1-jul-2024	1-jul-2025	1-jul-2026	1-jul-2027
Cocinero 1	\$16.00	\$16.50	\$16.75	\$17.00	\$17.25
Trabajador de servicios de comida	\$14.04	\$15.00	\$15.25	\$15.50	\$15.75
Chofer	\$15.40	\$16.00	\$16.25	\$16.50	\$16.75
Empleado en jefe en escuela primaria	\$15.40	\$15.90	\$16.15	\$16.40	\$16.65
Empleado en jefe en escuela intermedia	\$16.50	\$17.00	\$17.25	\$17.50	\$17.75
Empleado en jefe en escuela secundaria	\$17.50	\$18.00	\$18.25	\$18.50	\$18.75

Sección 2: Aumento general de sueldo**

Los empleados que estén remunerados a las tarifas iniciales de sueldo, o más, deberán recibir el siguiente aumento general de sueldo:

Con vigencia desde 1-julio-2024-----7.0%

Con vigencia desde 1-julio-2025-----4.0%

Con vigencia desde 1-julio-2026-----2.5%

Con vigencia desde 1-julio-2027-----2.0%

**Todas las tarifas salariales y los aumentos se harán efectivos con el inicio del período de pago de nómina, después de las fechas establecidas aquí.

ANEXO "B" (Pautas de Implementación de Análisis de Drogas y Alcohol)

Sodexo, Inc.

Pautas de Implementación de Análisis de Drogas y Alcohol

ANÁLISIS DE CONSUMO ABUSIVO DESPUÉS DE ACCIDENTES

A. Circunstancias en las que se requerirá hacer el análisis

Tal como lo permita la ley, Sodexo realizará análisis de consumo de drogas y / o alcohol después de accidentes ocurridos en el trabajo, tal como se definen en la Sección C a continuación, de conformidad con los procedimientos estipulados en este Artículo.

Estos procedimientos están diseñados no solamente para detectar el consumo de drogas o de alcohol, sino también para asegurar imparcialidad para cada empleado. Se hará todo esfuerzo para preservar la dignidad de los empleados implicados.

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

B. Substancias prohibidas:

1. Drogas prohibidas: Excepto por como lo limite la ley aplicable, el análisis será realizado para probar la presencia de las siguientes sustancias o de sus metabolitos:

- ALCOHOL
- ANFETAMINAS (incluyendo MDMA)
- COCAÍNA
- MARIHUANA
- METABOLITOS OPIÁCEOS
- FENCICLIDINA (PCP)
- 6-monoacetilmorfina (6-MAM; un metabolito específico de heroína).
- Se pueden añadir sustancias adicionales según lo dicte la evidencia de consumo.

Siempre que sea aplicable, los niveles de detección que requieran determinar un resultado positivo deberán apegarse a normas científicas aceptadas de conformidad con las recomendaciones establecidas por la Administración de Servicios de Consumo Abusivo de Substancias y Salud Mental (SAMHSA, anteriormente "NIDA" por sus siglas en inglés), tal como fue adoptada por el Departamento Federal de Transportes (DOT, por sus siglas en inglés).

2. Alcohol: Un resultado positivo de un análisis de consumo de alcohol es cualquier resultado de 0.04 o más.

C. Análisis posterior al accidente:

Se define como "accidente del empleado" un evento imprevisto que ocasiona una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo que requiere tratamiento médico externo y costos.

A cualquier empleado que esté involucrado en un "accidente del empleado", Sodexo le aplicará análisis de consumo de drogas y alcohol.

Todos los accidentes del empleado deben ser reportados por el gerente de unidad de Sodexo o por otra persona o gerente designado dentro de una hora de ocurrido (1) el suceso —a menos que haya circunstancias que hagan impráctico o imposible informar en el plazo de una hora—, pero no después de tres horas de pasado el suceso.

El análisis de consumo de drogas y alcohol después del accidente debe ocurrir lo antes posible y a más tardar 32 horas después del suceso que cumple con los criterios anteriormente descritos. Los empleados deben presentarse al análisis dentro de treinta y dos (32) horas. Si un empleado falta, se considerará que se ha negado a hacer el análisis, excepto si tiene una explicación justificable.

D. Colección de muestras / análisis de laboratorio:

1. Colección de espécimen: Toda colección de especímenes para análisis de drogas y alcohol se realizará de conformidad con los métodos científicos generalmente aceptados. Sodexo empleará los procedimientos de cadena de custodia.

2. Análisis de espécimen: Deberán utilizarse los métodos de prueba permitidos por la ley estatal. Con el propósito de confirmar cualquier análisis que resulte "no negativo", Sodexo empleará solamente un laboratorio certificado por la SAMHSA (Administración de Servicios de Consumo Abusivo de Sustancias y Salud Mental). El laboratorio tendrá obligación de mantener un cumplimiento estricto con los procedimientos de cadena de custodia aprobados a nivel federal, así como de control de calidad, mantenimiento y metodologías analíticas científicas.

3. Análisis de muestra dividida: El empleado puede solicitar que se realice un análisis del espécimen dividido para corroborar. Esa solicitud debe hacerse por escrito dentro de tres días hábiles después de haber sido notificado de un resultado positivo de análisis. El análisis de muestra dividida para corroborar deberá obtenerse de un laboratorio separado, no relacionado y certificado, elegido por el empleado, y los gastos deberán correr a cargo del empleado.

Si el análisis de corroboración no reconfirma la presencia de la sustancia prohibida encontrada en la muestra original, ambos análisis deberán ser anotados como negativos y no se aplicará ninguna sanción.

E. Procedimientos de análisis de consumo de alcohol:

Se realizarán análisis de consumo de alcohol en estricto apego a las reglas adoptadas por los lineamientos federales y estatales y de conformidad con las mejores prácticas en la comunidad científica aplicable.

F. Revisión y aviso de derechos:

Un oficial de revisión médica (MRO, por sus siglas en inglés), contratado por Sodexo contactará a cualquier empleado que tenga análisis positivos de presencia de una sustancia prohibida. El empleado tendrá permitido presentar documentación médica para explicar cualquier uso permitido de una droga. Todas las dichas discusiones entre el empleado y el oficial de revisión médica serán confidenciales. Sodexo no formará parte ni tendrá acceso a los asuntos discutidos entre el empleado y el oficial MRO, excepto para responder a un reclamo hecho en una queja o en arbitraje o en una demanda o en un cargo administrativo. Hasta que el empleado se comunique con el oficial o cuando haya pasado un tiempo razonable después de que al empleado se le pidió comunicarse con el MRO, a Sodexo no se le informará del resultado del análisis.

Si existen razones legítimas, médicamente sustentadas, para explicar el resultado positivo, el oficial MRO informará del resultado del análisis a Sodexo como negativo. Si no hay ninguna razón legítima sustentada médicamente para el resultado positivo, el oficial MRO informará del resultado como positivo. Sodexo le notificará entonces al empleado del resultado positivo, de la sustancia(s) detectada(s) y del derecho del empleado a hacer un análisis de corroboración.

No se hará ninguna revisión médica de un resultado positivo por alcohol o de un resultado positivo de corroboración. No se aceptará ninguna explicación médica a la presencia de alcohol en el organismo del empleado.

Si, en el curso de una entrevista con un empleado cuyo análisis resultó positivo, el oficial MRO descubre que hay una condición médica o un medicamento para una condición médica que, a juicio médico razonable del oficial MRO, podría representar un riesgo para la seguridad, el oficial MRO puede reportar a Sodexo esa información.

Si el oficial informa a Sodexo que el resultado es positivo, Sodexo le notificará al empleado por escrito lo siguiente:

1. El resultado del análisis.
2. El derecho del empleado de tener un análisis de corroboración de muestra dividida.
3. El derecho del empleado de elegir el laboratorio para hacer el análisis de corroboración.
4. El derecho del empleado de tomar un máximo de 3 días hábiles después de la fecha del aviso por escrito para decidir si hará el análisis de corroboración.

5. La responsabilidad del empleado de pagar por el análisis de corroboración.

G. Consecuencias:

Cualquier empleado que se niegue a someterse al proceso de análisis o que se haga el análisis y resulte positivo de consumo de cualquier sustancia prohibida será despedido.

Cualquier empleado del que se sospeche que innecesariamente retrasa el proceso de análisis, o que intente someter una muestra adulterada o sustituto, o que se niegue a cooperar completamente con el proceso de análisis, se considerará que ha rehusado someterse al análisis y será despedido.

Por añadidura, el resultado positivo del análisis o la negativa de someterse a análisis puede causar que se niegue o que se pierda el seguro de accidentes y lesiones ocupacionales "Workers Compensation" bajo la ley estatal. (Esta información se proporciona solamente con propósitos de informar, en el entendido de que ni el sindicato ni el patrón controlan la facultad de conceder o denegar la cobertura de seguro de accidentes y enfermedades ocupacionales).

H. Confidencialidad:

Excepto por como lo limite la ley, deberá mantenerse con carácter confidencial y en expedientes médicos separados de los expedientes del personal de empleados la información y los registros relacionados con análisis, resultados de análisis, dependencias de droga o alcohol, restricciones médicas y explicaciones médicas legítimas proporcionadas por la instalación médica o por el oficial MRO o por el gerente de Recursos Humanos designado por Sodexo como parte del programa de análisis de consumo de drogas y alcohol de Sodexo. La dicha información deberá ser propiedad de Sodexo y puede ser divulgada a Recursos Humanos, al oficial de MRO y a los gerentes y supervisores de Sodexo según se necesite. Dicha información además puede ser divulgada cuando sea relevante para una queja, acusación, reclamo, demanda o para otro procedimiento legal iniciado por o a nombre de un empleado o posible empleado.

I. Asistencia al empleado:

Los empleados con problemas personales de abuso del consumo de alcohol y drogas deben solicitar asistencia confidencial mediante agencias de apoyo local o, si es aplicable, mediante el programa de seguro médico de Sodexo o el programa Lifeworks de Sodexo, llamando al (888) 267-8126. Los empleados que voluntariamente se sometan a asesoramiento o tratamiento, y que continúen trabajando, deben cumplir con todas las normas establecidas de conducta y de desempeño del trabajo, incluyendo estas Pautas. Aunque la mera solicitud voluntaria de asistencia por un problema de abuso de consumo de alcohol o drogas no ocasionará ninguna orientación constructiva, dichas solicitudes no impedirán la aplicación de sanciones disciplinarias por violaciones a la Política de Consumo de Drogas y Alcohol de Sodexo y no impedirán el despido por un resultado positivo.

