

UNITEHERE!

Acuerdo entre

COMPASS GROUP NORTH AMERICA

y

UNITE HERE INTERNATIONAL UNION

1 de Octubre de 2018 – 31 de Diciembre de 2023

La versión en inglés de este ACUERDO controlaría cualquier pregunta o problema de interpretación con respecto a la versión en español.

Tabla de Contenido

ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO	4
ARTÍCULO 2 – DEFINICIONES	5
ARTÍCULO 3 – PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISPUTAS DE COMPASS/UNITE HERE	6
ARTÍCULO 4 – RESPETO Y DIGNIDAD.....	9
ARTÍCULO 5 – INMIGRACIÓN, DIVERSIDAD Y DERECHOS CIVILES	9
ARTÍCULO 6 – PERMISO DE AUSENCIA PARENTAL, POR EMBARAZO Y LACTANCIA.....	14
ARTÍCULO 7 – NO DISCRIMINACIÓN NI ACOSO	15
ARTÍCULO 8 – PROCEDIMIENTO DE AGRAVIO	20
ARTÍCULO 9 – CAUSA JUSTIFICADA, DISCIPLINA Y DESPIDO	26
ARTÍCULO 10 – DROGAS Y ALCOHOL.....	28
ARTÍCULO 11– ANTIGÜEDAD	29
ARTÍCULO 12 – PERIODO DE PRUEBA	30
ARTÍCULO 13 – RECORTES FORZADOS, DESPLAZAMIENTO/ REINTEGRACIÓN	30
ARTÍCULO 14 – VACANTES	30
ARTÍCULO 15 – TRASLADOS Y REASIGNACIONES.....	31
ARTÍCULO 16 – CAMBIOS TECNOLÓGICOS	32
ARTÍCULO 17 – SEGURIDAD	32
ARTÍCULO 18 – PERMISOS DE AUSENCIA/EXCEDENCIAS	33
ARTÍCULO 19 – TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN	34
ARTÍCULO 20 – NO RECORTES.....	35
ARTÍCULO 21 – CONDICIÓN SINDICAL Y AFILIACIÓN EN CONCEPTO DE DEDUCCIÓN DE CUOTAS	35
ARTÍCULO 22 – DELEGADOS SINDICALES Y VISITAS.....	37
ARTÍCULO 23 – SUCESORES Y CESIONARIOS.....	38
ARTÍCULO 24 – DERECHOS ADMINISTRATIVOS.....	38
ARTÍCULO 25 – REGLAS Y NORMAS DE TRABAJO	39
ARTÍCULO 26 – NO HUELGAS / NO CIERRES PATRONALES	40
ARTÍCULO 27 – SALARIOS	40
ARTÍCULO 28 – FONDOS PARA LA SALUD Y BIENESTAR.....	42
ARTÍCULO 29 – FONDOS DE JUBILACIÓN Y 401(K)	47
ARTÍCULO 30 – SUBSIDIOS PARA TRANSPORTE Y VIVIENDA	47
ARTÍCULO 31 – DÍAS FESTIVOS.....	48
ARTÍCULO 32 – VACACIÓN	49
ARTÍCULO 33 – DÍAS DE ENFERMEDAD/PERSONALES.....	50

ARTÍCULO 34 – SERVICIO DE JURADO	51
ARTÍCULO 35 – LICENCIA POR DUELO	51
ARTÍCULO 36 – HORARIOS LABORALES.....	52
ARTÍCULO 37 – TIEMPO EXTRA Y PAGO EXTRAORDINARIO	54
ARTÍCULO 38 – CAMBIOS DE HORARIO.....	55
ARTÍCULO 39 – PAGO POR REPORTARSE	55
ARTÍCULO 40 – SUBVENCIÓN PARA TRASLADARSE.....	56
ARTÍCULO 41 – TRADUCCIÓN/COPIAS DEL CONTRATO.....	56
ARTÍCULO 42 – IGUALDAD	56
ARTÍCULO 43 – UNIFORMES Y APARIENCIA PERSONAL	56
ARTÍCULO 44– SEPARACIÓN Y CONSERVACIÓN	57
ARTÍCULO 45 – EXPEDIENTES DE PERSONAL Y EQUIPO DE GRABACIÓN	57
ARTÍCULO 46– DEDUCCIONES Y DONATIVOS	57
ARTÍCULO 47 – ROTURAS	57
ARTÍCULO 48– HORARIOS DE <i>CATERING</i>	58
ARTÍCULO 49 – DURACIÓN	58
DOCUMENTO A: GRUPO ARBITRAL.....	59
DOCUMENTO B: REGIONES, DISTRITOS, CAMPUSES Y LOCALES	60
DOCUMENTO C: NUEVAS OPERACIONES.....	60
I. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DE EL CONDADO DE ALLEGHENY	64
II. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO COOK, ILLINOIS	65
III. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL AREA METROPOLITANA DE DETROIT	67
IV. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO DE MIDDLESEX	68
V. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO DE MULTNOMAH, OR.....	69
VI. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DE LA CIUDAD DE NUEVA YORK	70
VII. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DE ONTARIO, CANADA.....	71
CARTA SUPLEMENTAL DE ONTARIO ACERCA DE TRABAJO FUERA DE LA CLASIFICACIÓN.....	78
VIII. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO DE SAN MATEO	79
IX. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO DE SANTA CLARA.....	81
X. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO DE SANTA CRUZ	82
XI. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL ÁREA METROPOLITANA DE SEATTLE	83
XII. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO DE WASHTENAW.....	85
XIII. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL ÁREA METROPOLITANA DE WASHINGTON DC.....	86
ÍNDICE.....	87

Este ACUERDO se presenta y celebra por y entre Compass Group North America en operaciones dentro de los edificios de Google ubicados en la Ciudad de Nueva York, Condado de Santa Clara, CA, Condado de Santa Cruz, CA, Condado de San Mateo, CA, Condado de Washtenaw, MI, Condado de Alleghany, PA, Area Metropolitana de Detroit, Condado de Middlesex, MA, Area Metropolitana de Washington, DC, Condado de Multnomah, OR, Area Metropolitana de Seattle, Condado de Cook, IL y Ontario, Canada (en lo sucesivo denominado como el “Empleador” o “Compass”), y UNITE HERE International Union (en lo sucesivo denominado como el “Sindicato”).

CONSIDERANDO QUE, el Empleador y el Sindicato reconocen y expresamente acuerdan que Compass Group North America fomenta un personal dedicado enfocado en el desarrollo de talento y prolongada trayectoria profesional.

POR LO TANTO, teniendo en cuenta las instalaciones que anteceden, y las promesas y acuerdos mutuos contenidos en el presente las partes convienen por este medio.

ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO

Sección 1. El Empleador por este medio reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de negociaciones colectivas relacionadas a los términos y condiciones de empleo de sus empleados regulares del servicio de comida de tiempo completo y de tiempo parcial por hora en las clasificaciones mencionadas en el Anexo B, ubicados en los edificios de Google de la Ciudad de Nueva York, el Condado de Santa Clara, CA Condado de Santa Cruz, CA, Condado de San Mateo, CA, Condado de Washtenaw, MI, Condado de Alleghany, PA, Área Metropolitana de Detroit, Condado de Middlesex, MA, Área Metropolitana de Washington, DC, Condado de Multnomah, OR, Area Metropolitana de Seattle, Condado de Cook, IL y Ontario, Canada, siempre que ese reconocimiento del Sindicato como representante de negociación colectiva de dichos empleados en cualquier operación nueva, dentro del área geográfica de esta Sección, tiene como condición y ocurrirá cuando el Sindicato demuestre que ha sido autorizado por una mayoría de dichos empleados para representarlos con el propósito de negociación colectiva. El método por el cual el Sindicato podría demostrar el apoyo de la mayoría está indicado en el Memorando de Acuerdo adjunto como Documento D. Inmediatamente después del reconocimiento, los nuevos empleados representados se fusionarán con la unidad existente de negociación representada por el Sindicato. El término “nueva operación” significa una operación que no se encuentra en el mismo edificio que una operación existente ni conectada a dicho edificio por medio de un puente, túnel o puerta o en ciudades en las que el cliente tiene una instalación no en el mismo campus que una operación existente. El término “Empleador” incluirá cualquier persona, empresa, asociación, corporación, empresa conjunta u otra entidad legal sustancialmente bajo el control del Empleador cubierto por este Acuerdo o uno o más principales del Empleador cubierto por este Acuerdo o un subsidiario del Empleador cubierto por este Acuerdo, o

cualquier persona, empresa, asociación, corporación, empresa conjunta u otra entidad legal que sustancialmente controla al Empleador cubierto por este Acuerdo.

El término “Sindicato” como es usado en este Acuerdo significará UNITE HERE International Union quien tendrá la sola autoridad de asignar a uno o mas locales de UNITE HERE para que actúen como sus agentes de servicio, para cambiar dichas asignaciones en cualquier momento, y para definir el ámbito de las obligaciones del local asignado. Cuando sea apropiado, el término “Sindicato” en este Acuerdo incluirá al agente de servicio del Sindicato.

Si acaso el Empleador determina agregar alguna clasificación para el servicio de comida sea de tiempo completo o tiempo parcial regular por hora dentro del alcance de la unidad de negociación, el Empleador se lo notificará al Sindicato y le proporcionará tanto la descripción de empleo para tal clasificación como el salario inicial. Si el Sindicato invoca su derecho de negociar la tasa salarial, las partes se reunirá para dicho propósito.

Sección 2. El Empleador no debe reducir, añadir, o cambiar ninguna sección de este Acuerdo, excepto a algún cambio alcanzado por acuerdo mutuo y el Empleador no debe entrar en ningún acuerdo, convenio o contrato por separado con ningún individuo el cual es parte de la unidad de negociación, lo cual reduce, añade o cambia este Acuerdo.

Sección 3. Debe excluirse de esta unidad de negociación a los gerentes, aprendices gerenciales, recepcionistas, nutricionistas y nutriólogos registrados o licenciados, practicantes, trabajadores de mantenimiento, subcontratistas, chefs, sous chefs, participantes de programas de necesidades especiales, empleados de confianza y oficina, empleados administrativos/ profesionales, conserjes, supervisores, y guardias según lo define el Acta Nacional de Relaciones Laborales.

Sección 4. Aunque las Unidades de Ontario están cubiertas por este contrato colectivo de negociación, las partes reconocen a empleados trabajando en Ontario como una unidad de negociación separada y distinta para propósitos del Acuerdo y conforme al Acuerdo Voluntario de Reconocimiento entre las partes. Para mayor claridad, al momento del reconocimiento, los empleados recientemente representados en Ontario no se fusionarán a la existente unidad de negociación representada por la Unión bajo el Acuerdo.

ARTÍCULO 2 – DEFINICIONES

- Tiempo completo – Empleados que trabajan regularmente o se les paga por treinta (30) horas o más por semana.
- Tiempo parcial regular – Empleados que trabajan regularmente o se les paga por menos de treinta (30) horas por semana.
- Local – Cualquier locación con una Escala Salarial listada en el Documento B cubriendo una geografía con menos de 100 miembros de la unidad de negociación.

- Campus – Una locación individual de servicio de comidas, grupo de locaciones, edificio o grupo de edificios que pudiese utilizar empleados entre los varios componentes del Campus, como podría haber sido acordado por las partes y como está listado y será actualizado en el Documento C.
- Distrito – Un grupo de Campuses dentro de una Región como podría haber sido acordado por las partes y como está listado y será actualizado en el Documento C.
- Región – Un grupo de Campuses o Distritos geográficamente contiguos o relacionados como podría haber sido acordado por las partes y como está listado y será actualizado en el Documento C, que están cubiertos por este Acuerdo con su propia escala salarial definida en el Documento B.
- Sistema – la unidad completa de negociación, incluyendo todos los Locales, Campuses, Distritos y Regiones.

ARTÍCULO 3 – PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISPUTAS DE COMPASS/UNITE HERE

La responsabilidad de Compass hacia sus clientes es de proporcionar la mejor experiencia corporativa gastronómica de su clase en los recintos de los clientes para sus empleados y huéspedes. Compass Group North America se compromete a hacer una diferencia ofreciendo servicio de comida para un futuro sustentable.

Sección 1. Objetivos de la colaboración: Compass y el Sindicato acuerdan que la seguridad laboral de los empleados de Compass se logra mejor con el crecimiento del negocio y este crecimiento del negocio depende en el desarrollo del trabajo en equipo y la productividad con el fin de enfrentar los retos competitivos del mercado. Compass y el Sindicato acuerdan además que la manera más efectiva para lograr estas metas es por medio de colaboración y asociación patronal-laboral, cooperación y participación de los empleados para mejorar la calidad de sus trabajos y el crecimiento del negocio es una meta importante de Compass y el Sindicato, ya que desarrolla confianza y mejora la comunicación entre la administración y los empleados. Con fin de estas metas y objetivos, las partes acuerdan crear Comités Conjuntos Patronal-Laboral (JLMC por sus siglas en inglés) en ambas, regiones específicas y a nivel nacional para asegurar que Compass y el Sindicato puedan cada uno lograr sus metas bajo este acuerdo y en colaboración mediante esta asociación. Las partes se comprometen a que haya transparencia y discutirán en los JLMCs cualquier cambio anticipado en las operaciones, desarrollos que impacten la colaboración, cambios en política, y disputas que sean recurrentes y/o sistemáticas con el fin de arribar a una resolución acordada mutuamente o recomendarla al JLM nacional cuando no sea posible una resolución a nivel regional.

Sección 2. Compass y el Sindicato acuerdan que habrán Comités Conjuntos Patronal-Laboral Regional, de Distrito y Local como se define a continuación:

- a. Comité Regional Conjunto Patronal Laboral compuesto de no más de siete (7) individuos de cada parte. Los nombres de los miembros del comité deben ser

presentados por cada parte a la otra por escrito. Las reuniones se tendrán en horarios y lugares mutuamente acordados para de este modo notificar a la otra parte de problemas, inquietudes y sugerencias relacionadas a la operación, condiciones laborales y acuerdo laboral, todo esto con la meta de fomentar un mejor entendimiento entre las partes. Las reuniones se harán cada tres (3) meses. Se acordará una agenda conjunta por escrito y se establecerá con no menos de una semana de anticipación a la reunión. Las reuniones deberán ser programadas regularmente con fechas establecidas, durante la primera semana de cada segmento de tres (3) meses. Una agenda conjunta por escrito deberá ser compartida entre las partes por lo menos con tres (3) días laborales de antelación de la reunión y las minutas conjuntas por escrito de la reunión deberán ser compartidas y disponibles para usarse en la próxima reunión y deberá ser sometida conjuntamente para revisión de la JLMC nacional cada seis (6) meses o dos veces por año.

b. Los Distritos llevarán a cabo reuniones trimestrales del Comité Conjunto Patronal Laboral del Distrito (“DJLMC”) compuestas por no menos de cinco (5) individuos de cada parte. Los nombres de los miembros del comité deben ser presentados por cada parte a la otra por escrito. Las reuniones se llevarán a cabo a horas y en lugares mutuamente acordados para de este modo notificar a la otra parte de problemas, inquietudes y sugerencias relacionadas a la operación, condiciones laborales y la implementación del Acuerdo laboral, todo con la meta de promover mejor entendimiento entre las partes. Una agenda conjunta por escrito deberá ser compartida entre las partes por lo menos con tres (3) días laborales de antelación de la reunión y las minutas conjuntas por escrito de la reunión deberán ser compartidas y disponibles para usarse en la próxima reunión y deberá ser sometida conjuntamente para revisión de la RJLMC cada tres (3) meses.

c. Los Locales llevarán a cabo reuniones trimestrales del Comité Conjunto Patronal Laboral (“LJLMC”) compuestas por no menos de tres (3) individuos de cada parte. Los nombres de los miembros del comité deben ser presentados por cada parte a la otra por escrito. Las reuniones se llevarán a cabo a horas y en lugares mutuamente acordados para de este modo notificar a la otra parte de problemas, inquietudes y sugerencias relacionadas a la operación, condiciones laborales y la implementación del Acuerdo laboral, todo con la meta de promover mejor entendimiento entre las partes. Las reuniones se llevarán a cabo cada tres (3) meses. Una agenda conjunta por escrito se acordará y se establecerá con no menos que una semana de antelación a la reunión. Las reuniones deberán ser programadas regularmente con fechas establecidas, durante la primera semana de cada segmento de tres (3) meses. Una agenda conjunta por escrito deberá ser compartida entre las partes por lo menos con tres (3) días laborales de antelación de la reunión y las minutas conjuntas por escrito de la reunión deberán ser compartidas y disponibles para usarse en la próxima reunión y deberá ser sometida conjuntamente para revisión de la SJLMC cada seis (6) meses.

Sección 3. A los empleados asignados a un comité JLMC se les pagará a razón de su salario regular por su tiempo como miembros del comité JLMC. Esas reuniones no se interpretarán como una apertura a las negociaciones del Acuerdo ni tales reuniones serán consideradas como un paso hacia el procedimiento de agravios. Ninguno de los

derechos que puedan tener las partes bajo el procedimiento de agravios y arbitraje ni en ninguno de los artículos del Acuerdo quedarán eximidos por utilizar el JLMC regional, incluyendo el ejercicio de derechos empresariales por Compass sin que entre en conflicto con el Acuerdo.

Sección 4. Cualquier acuerdo hecho por RJLMC, DJLMC o LJLMC para alterar, modificar o enmendar el acuerdo laboral será final y puede aplicarse sólo después de que se haya acordado por escrito entre el Presidente del sindicato y el Director de Personal de Compass.

Sección 5. Dentro de 180 días de la ratificación de este Acuerdo, el Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS por sus siglas en inglés) emitirá capacitación obligatoria basada en los intereses para resolver el problema a todos los participantes de JLMC. Además, las partes acuerdan proveer capacitación pagada de manera continua y conducida por FMCS en (1) el proceso de mediación de agravios, (2) resolución de problemas basados en el interés de JLMC, (3) la comprensión sobre el proceso de resolución de disputas de los representantes sindicales, delegados, supervisores, y gerentes, del contrato laboral y de la relación entre Compass y UNITE HERE; y (4) el cumplimiento de las estipulaciones de la sección sobre inmigración, diversidad y derechos civiles de este Acuerdo (Artículo 5) que se lleva a cabo anualmente, y cualquier otra sección a la cual se haya acordado conjuntamente.

Los LJLMCs fijarán sus propios horarios para dichos entrenamientos en un horario mutuamente acordado tomando en cuenta su propia rotación y necesidades de empleados. Sin embargo el JLMC y el entrenamiento basado en el interés de solucionar problemas se llevará a cabo a más tardar dentro de ciento veinte (120) días de la ratificación.

Sección 6. Además, las partes acuerdan crear un solo Comité Conjunto Patronal-Laboral (SJLMC), compuesto por el Presidente de UNITE HERE y sus designados y el Director de Personal de Compass y sus designados. El JLMC Nacional deberá reunirse cada seis (6) meses o más frecuentemente si es necesario, ya sea telefónicamente o en persona. Las agendas conjuntas de las reuniones de JLMC Nacional incluirán (a) discutir contratos nacionales y el alcance de la jurisdicción, (b) revisar lo que está sucediendo en las mediaciones de agravio en caso de que alguna de las partes no esté resolviendo las disputas locales oportunamente, (c) revisar las minutas y los resultados de la JLMC regional, y (d) llegar a una solución mutuamente acordada sobre cambios nacionales o problemas en la asociación. Con el acuerdo mutuo de las partes, los designados pueden traer a un número limitado de otros participantes a estas reuniones. Cada una de las partes debe avisar con antelación sobre otros participantes que quisieran asistir a tales reuniones.

a. Las partes acuerdan que las escalas profesionales, entrenamiento de trabajo, uso de todos los buenos trabajos y programas sociales son en el mejor interés del Empleador, los empleados y la comunidad. Con ese fin el SJLMC se reunirá para discutir

el concepto de unirse a un Programa de Entrenamiento y Educación a través de, por ejemplo un fondo Taft-Hartley para fines de marzo del 2021.

b. Las partes acuerdan discutir un posible “tope” (límite) en cuanto a la cantidad de días por enfermedad que pueden ser pagados al final del año, con el resto de los días por enfermedad continuados al próximo año.

Sección 7. Las partes tendrán su facilitador FMCS dedicado a facilitar y supervisar las reuniones del Comité Conjunto Patronal-Laboral Regional.

ARTÍCULO 4 – RESPETO Y DIGNIDAD

Sección 1. El Empleador y el Sindicato acuerdan que cada empleado y representante de supervisión del Empleador deberán ser tratados con dignidad y respeto. El abuso verbal, las amenazas y el acoso de parte de los empleados, administradores, representantes del Sindicato o supervisores hacia otros no se tolerarán. La disciplina debe manejarse de manera profesional.

ARTÍCULO 5 – INMIGRACIÓN, DIVERSIDAD Y DERECHOS CIVILES

Sección 1. EMPLEO Y VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES DE EMPLEO

- a. El Empleador no deberá exigir como condición para continuar el empleo, traslado o ascenso de cualquier empleado de la unidad contratante como resultado de una revisión del historial de crédito del empleado ni por reportes derivados de un informe de crédito del empleado.
- b. El Empleador no investigará sobre, ni requerirá que un empleado, como condición para continuar su empleo, traslado, o ascenso, divulgue o revele, un arresto o acusación penal, que no haya resultado en sanción penal o que actualmente no esté pendiente. El Empleador no puede obtener tal información por medio de solicitudes, entrevistas, ni verificación de antecedentes penales.
- c. Las partes acuerdan que las secciones anteriores han sido acordadas para proveer que lo mismo sea coherente con cualquier requisito específico del cliente/seguridad con el fin de obtener acceso a las instalaciones.

Sección 2. VOTACIÓN EN LOS ESTADOS UNIDOS

- a. Los empleados de tiempo completo que demuestren no tener tiempo suficiente de su horario de trabajo para votar en elecciones locales, estatales y federales pueden tomar hasta dos (2) horas libres con pago para esta finalidad. El tiempo libre pagado será proporcionado al principio o final del turno regular del empleado, según lo que permita el mayor tiempo libre para votar y el menor tiempo fuera del trabajo.

- b. Los empleados que requieran tiempo libre deben notificarle a su supervisor dos días antes de la votación y deben presentarle a su supervisor su recibo de elector cuando regresen de la votación.

Sección 3. DERECHOS MIGRATORIOS EN LOS ESTADOS UNIDOS

- a. Ningún empleado cubierto por este Acuerdo debe sufrir pérdida de antigüedad, compensación, o beneficios debido a la sumisión de cambios legales documentados en su nombre y/o número de seguro social. La Empresa no debe tomar acción en contra de ningún empleado solamente porque el empleado esté sujeto a un procedimiento de inmigración si el empleado tiene permiso para trabajar.
- b. En el caso que un empleado tenga un problema con su derecho a trabajar en los EE.UU después de completar su periodo introductorio o de prueba, la Empresa debe notificarle al Sindicato por escrito antes de tomar cualquier acción. Una vez que la Empresa reciba la petición del Sindicato dentro de cuarenta y ocho (48) horas de la notificación de la Empresa al Sindicato, la Empresa acuerda reunirse con el Sindicato para discutir la naturaleza del problema para ver si se puede llegar a una resolución.
- c. Antigüedad en casos relacionados a inmigración. En caso de que el empleado no provea verificación apropiada de estar autorizado para trabajar en los EE.UU después de su periodo de prueba o de introducción y su empleo es terminado por esta razón, el Empleador acuerda reintegrar al empleado inmediatamente, sin pago atrasado, a su posición previa sin pérdida de antigüedad previa (pero la antigüedad no continuará acumulando durante el periodo de terminación) una vez que el empleado provea la autorización apropiada de trabajo dentro de veinticuatro (24) meses de la fecha de terminación, siempre que el empleado tenga suficiente antigüedad y la capacidad de realizar la posición y la posición todavía exista.

Si el empleado regular necesita tiempo adicional para obtener su autorización de trabajo, el Empleador contratará de nuevo al empleado en la siguiente vacante disponible en la clasificación previa del empleado, como empleado nuevo sin antigüedad, una vez que el empleado provea la autorización apropiada de trabajo dentro de un máximo de veinticuatro (24) mese adicionales. Las partes acuerdan que tales empleados estarán sujetos a un periodo de prueba en este evento.

- d. Cartas del Seguro Social de No-Concordancia (No-Match Letters). En caso que el Empleador reciba notificación de la Administración del Seguro Social (“SSA”) que el nombre de uno o más empleados y el número(s) del Seguro Social (“SSN”) que la Empresa reportó en las Declaraciones de Salarios e

Impuestos (Formularios W-2) para el año de impuestos previo no concuerdan con los archivos del SSA, la Empresa acuerda a lo siguiente:

1. El Empleador acuerda que no tomará acción adversa en contra de ningún empleado nombrado en la notificación, incluso despedirlo, cesarlo, suspenderlo, tomar represalias o discriminar en su contra sólo como resultado de haber recibido una carta que no concuerda,
 2. El Empleador acuerda que no, salvo que lo requiera la ley, requerirá que los empleados nombrados en la notificación traigan una copia de su tarjeta de Seguro Social para ser revisada por la Empresa, completen un formulario nuevo de I-9, ni provean comprobantes adicionales de la autorización de trabajo o estado migratorio, sólo como resultado de haber recibido una carta que no concuerda, y
 3. El Empleador acuerda no contactar al SSA ni a cualquier otra agencia gubernamental, sólo como resultado de haber recibido una carta que no concuerda del SSA, a menos que lo requiera la ley o si la respuesta es para corregir datos aparentemente incorrectos (errores ortográficos, números transpuestos, etc.).
- e. Cumplimiento en materia de inmigración en el lugar de trabajo. El Empleador debe, a menos que lo objete el empleado afectado, notificar al representante del Sindicato tan pronto como sea práctico si la Empresa recibe una carta de no corresponder de la Administración del Seguro Social, o si es contactado por el Departamento de Seguridad Nacional (DHS) relacionado al estado migratorio de un empleado cubierto por este Acuerdo, o si una orden de búsqueda y/o arresto, orden administrativa, orden para comparecer frente a un juez, u otra solicitud de documentos es presentada para que el Sindicato pueda tomar los pasos para proteger los derechos de sus miembros. El Sindicato acuerda que mantendrá confidencialmente cualquier información que obtenga de acuerdo a esta condición y que usará la información solamente para representar y/o asistir al empleado(s) afectado en lo referente al asunto con el DHS.

En la medida legal posible, el Empleador debe ofrecer un sitio privado para que el empleado sea interrogado por el DHS.

El Empleador no realizará una auditoria ni inspeccionará los formularios I-9 ni permitirá que ninguna entidad privada o pública lo haga para los empleados que no estén en periodo probatorio, salvo que sea requerido por ley.

Hasta donde lo permita la ley, el Empleador se rehusará y no permitirá que DHS entre al lugar de trabajo sin una orden válida.

- f. Re-Verificación de estado migratorio. El Empleador no debe retener en sus archivos copias de documentos de identidad ni de autorización de trabajo presentadas por el empleado.

El Empleador no debe requerir ni demandar comprobantes del estado migratorio, excepto según podría ser requerido por 8 USC§ 1324a (l) (B) y enumerado al reverso del formulario I-9 o si es de alguna forma requerido por la ley.

El Empleador no verificará de los empleados que no estén en periodo de prueba, sus identidades, estado migratorio, autorización para trabajar en los Estados Unidos ni números de seguro social por medio de E-Verify, el servicio para verificación de números de seguro social de la Administración del Seguro Social, ni por ningún otro método de revisión de datos sobre los empleados con cualquier otra agencia gubernamental, salvo que sea requerido por ley.

Si por ley se requiere una re-verificación al vencerse algún documento para comprobar la autorización para trabajar, el Empleador les dará, cuando sea posible, al Sindicato y al empleado por lo menos 120 días de antelación.

- g. Cambio de Empleador.

En caso de que se venda el negocio o sus activos, el Empleador ofrecerá transferir los formularios I-9 de sus empleados que autoricen, por escrito, tal transferencia a la nueva Empresa o según la opción de la Empresa, de conjuntamente mantener los formularios I-9 de sus empleados que autoricen por escrito mantenerlos de manera conjunta con el sucesor de la Empresa durante un período de tres (3) años después del cual la Empresa sucesora deberá mantener dichos formularios.

- h. Permiso de Ausencia sin Pago. Al solicitarse, deberá permitirse a los empleados recibir un permiso de ausencia por un total de cinco (5) días laborales sin pago durante el término de este Acuerdo para poder asistir a procedimientos con el Departamento de Ciudadanía y Servicios de Inmigración (BCIS) sólo para asuntos relacionados al empleado. El Empleador podría requerir verificación de tal ausencia.

i. Legalidad. El Sindicato y el Empleador acuerdan que este Acuerdo no debe interpretarse como causa o requisito para que la Empresa esté en violación de IRCA, 8 USC §1324a o cualquier otra ley aplicable. Salvo lo requerido por ley, la Empresa acuerda no permitir que ninguna entidad privada o pública realice una auditoría o inspección de sus formularios I-9 o expedientes personales.

Las partes acuerdan que nada de lo contenido en este Artículo será interpretado ni requerirá que el Empleador actúe o se detenga de actuar de una manera prohibida por la ley.

- j. Día feriado por ciudadanía. En el día que un empleado es jurado como ciudadano de los Estados Unidos, el empleado estará exento de trabajar y será compensado por todo el tiempo perdido a razón del mismo pago por días festivos.

Sección 4. DIVERSIDAD ÉTNICA Y TEMAS CULTURALES

- a. Las partes reconocen que recientes empleados inmigrantes están empleados por la Empresa y que son un elemento vital para el éxito de su localidad. Mientras que el inglés es el lenguaje del lugar de trabajo, los empleados tienen el derecho de usar el lenguaje de su preferencia entre ellos o para responderle a la clientela que les hable en un lenguaje que no sea inglés. Tanto el Empleador y los empleados deben estar conscientes de no excluir a los compañeros de trabajo ni a la clientela de entender el sujeto de la conversación cuando hablen en presencia de otros que no entienden el idioma que están usando.
- b. El Empleador está comprometido a un programa para mejorar su habilidad de comunicación con los empleados que no se comunican en inglés. El Empleador acuerda que, dentro de un periodo razonable de tiempo, proveerá material de capacitación, anuncios de programas y notificaciones de los tableros de boletines, en lo que sea práctico, para comunicarse en cualquier idioma hablado principalmente por el diez por ciento (10%) o más de sus empleados de la unidad contratante.
- c. Cuando exista dificultad de comunicación con un empleado en particular, a solicitud, la Empresa proveerá un traductor/interprete seleccionado por el empleado para facilitar la comunicación siempre que:
 1. El empleado esté en la localidad en el momento solicitado o estará disponible dentro de veinticuatro (24) horas, en tal caso la reunión se realizará en ese momento;
 2. El empleado traduce/interpreta la comunicación a ambos lados para que haya un completo entendimiento por ambas partes del intercambio verbal;
 3. Dicho traductor/interprete podría ser el delegado sindical el cual debe funcionar como traductor/interprete para ambas partes y también ser el representante del Sindicato; y
 4. Si el traductor/interprete no es el delegado sindical, él o ella debe traducir/interpretar para ambos lados, pero no debe funcionar como delegado sindical.

- d. Compromiso. El Empleador está comprometido a una fuerza laboral diversa, con la cual consistentemente implementa oportunidades equitativas de empleo y participa en esfuerzos afirmativos para mantener un ambiente que respalde y anime la contribución de todos los empleados. Las partes tratarán de lograr un ambiente respetuoso de las diversas culturas de la fuerza laboral en el lugar de trabajo. El Empleador y el Sindicato se enorgullecen de la diversidad de la fuerza laboral y de los beneficios que la diversidad trae a la industria.

Como parte de este compromiso, el Empleador trabajará con el Sindicato para informar y educar a los miembros de las comunidades insuficientemente representadas sobre oportunidades laborales y profesionales en la Empresa.

Las acciones tomadas por el Empleador de acuerdo a su Plan actual de Acción Afirmativa también podrían cumplir con las metas del programa de acercamiento comunitario. En ningún caso debe requerírsele al Empleador actuar en contra del Plan de Acción Afirmativa, ni debe su Plan de Acción Afirmativa o acciones tomadas de acuerdo a ese plan estar sujetas a la regulación de agravio y arbitraje del Acuerdo.

- e. En Los Estados Unidos. Aunque se entiende que ciertos anuncios y materiales corporativos requeridos legalmente podrían estar disponibles sólo en idiomas limitados, tanto el Empleador y el Sindicato acuerdan publicar todos los materiales producidos por el Empleador al nivel de la unidad y por el local sindical en español. El Comité Conjunto Patronal-Laboral examinará la necesidad de publicar materiales en idiomas adicionales.

En Canada las partes reconocen que Francés es el segundo idioma oficial de Canada y que el anunciar dichos materiales en Francés se considerará apropiado para el idioma de elección en el sitio y de acuerdo con cualquier estatuto de provincia.

ARTÍCULO 6 – PERMISO DE AUSENCIA PARENTAL, POR EMBARAZO Y LACTANCIA

Sección 1. En Los Estados Unidos el Empleador proporcionará a todos los empleados con por lo menos seis meses de antigüedad, dos (2) semanas de permiso de ausencia parental para ayudar a proporcionar tiempo adicional para vincularse y conectar con un recién nacido o un niño legalmente adoptado.

En caso que el cliente del Empleador aumente el permiso de ausencia pagado dicho aumento de permiso de ausencia se hará disponible a la unidad de negociación.

Sección 2. Compass Group proporciona acomodados razonables a empleados cuya habilidad para desempeñar las obligaciones de su trabajo sea limitada por embarazo, parto, condiciones médicas relacionadas al embarazo o la lactancia. La Compañía tendrá un proceso interactivo con cualquier empleado que solicite un acomodado razonable relacionado al embarazo bajo esta Política. Los acomodados de embarazo solicitados se concederán si son razonables y no resultan en una carga excesiva para la Compañía. Las solicitudes de acomodado por embarazo serán evaluadas en base de caso por caso.

Acomodos Razonables en el Sitio de Trabajo

a. Acomodo por Embarazo en el Sitio de Trabajo. Si un empleado necesita un acomodado por embarazo en el sitio de trabajo, incluyendo pero no limitado a: asignación modificada de obligaciones de trabajo, descansos más frecuentes o adicionales, ayuda para levantar o cargar, modificaciones al equipo u obligaciones asignadas, o transferencia temporal a otra posición, el empleado debe contactar a Recursos Humanos.

b. Acomodo Razonable por Lactancia. La Compañía también proporcionará descansos razonables para empleados para extraer la leche de los senos para amamantar a un niño. Si un empleado necesita dichos descansos, el empleado debe informar a su administrador o a Recursos Humanos, quien tratará de encontrar un sitio para estos descansos que sea privado y fuera de la vista de los compañeros de trabajo y del público.

ARTÍCULO 7 – NO DISCRIMINACIÓN NI ACOSO

Sección 1. No deberá haber ningún tipo de discriminación por las partes contra cualquier empleado por su raza, color, género, edad, creencia, estado civil, expresión de género, identidad de género, discapacidad, orientación sexual u origen nacional ni por cualquier otro estatus protegido bajo las leyes federales, estatales, de provincia o locales aplicables contra la discriminación. A ningún empleado se le discriminará por su afiliación en el Sindicato ni por actividades legales de dicho empleado en nombre del Sindicato.

Sección 2. Acoso sexual y otras formas de acoso

El acoso no será tolerado. Para efectos de éste artículo, el acoso incluye pero no estará limitado a, lenguaje abusivo o amenazante, conducta con el fin de crear un ambiente de trabajo hostil, y acoso sexual.

El acoso sexual también es considerado una forma de discriminación sexual. Ningún empleado será objeto de acoso sexual en el lugar de trabajo. Esto deberá incluir el acoso sexual debido a la preferencia sexual de una persona.

Con esta intención una declaración en la política y compromiso sobre este principio prevalecerá en todas las zonas de trabajo. El Empleador tomará todos los pasos razonables para eliminar el acoso sexual de los lugares de trabajo sea de supervisores,

empleados o clientes, inclusive programando una vez al año, entre enero y marzo para todos los empleados y supervisores, un programa obligatorio en línea de instrucción y conciencia con respecto al problema del acoso sexual, el cual cumple con todas las leyes locales, estatales, de provincia y federales que aplican. Asistencia para tal instrucción deberá hacerse durante horarios compensables. El Empleador concederá a petición, al Sindicato con respecto al contenido y horarios de dicho programa. La primera sesión de esta índole ocurrirá sesenta (60) días a partir de la ratificación de este Acuerdo.

Sección 3. La interpretación de éste acuerdo deberá permitir adaptación apta para personas discapacitadas según sea requerido por las leyes estatales, de provincia y/o federales, incluso la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA por sus siglas en inglés), con sus enmiendas. Si proporcionar tal adaptación fuese a causar una violación de cualquier término o términos específicos de este Acuerdo, las partes acuerdan reunirse y discutir el razonamiento de la adaptación requerida, si es que debería ser otorgada y si lo es, por cuanto tiempo sería otorgada. Las partes acuerdan que cualquier adaptación hecha por el Empleador con respecto a las obligaciones laborales o cualquier otro término o condición de empleo de ninguna manera aplicarían a ningún otro individuo, clasificación o grupo de empleados, sino que únicamente a la persona para quien se hace la adaptación.

Sección 4.

(a) El Empleador acuerda cumplir con todas las leyes estatales y federales aplicables que prohíban cualquier discriminación, incluido y sin estar limitado a, Título VII de la Ley sobre Derechos Civiles, y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, la Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo, estatutos estatales o de provincia contra la discriminación que apliquen incluidos pero sin estar limitados a cualquier otra norma o reglamento aplicable. El lenguaje de dichas leyes se ha incorporado por remisión en este documento en su totalidad.

(b) Toda reclamación hecha por los empleados en contra del Empleador, sus agentes y/o empleados, sobre presunta discriminación en la violación de estas leyes y/o cualquier reclamación de derecho común sobre presunta discriminación deberá estar sujeta a los procedimientos de agravio y arbitraje indicados en el Artículo 8 de este documento como la única y exclusiva solución y recurso en el seguimiento de dicha reclamación. La única excepción de los procedimientos del Artículo 8 deberá ser que cualquier reclamo sobre la supuesta discriminación puede ser sometido al proceso de agravio durante el mismo plazo requerido bajo el estatuto que aplique para presentar tales reclamos ante un tribunal o una agencia administrativa. El arbitraje de dichos reclamos deberá ser final y vinculante sobre todas las partes.

c. El Sindicato y el Empleador acuerdan que la intención de ésta cláusula es de constituir una renuncia completa al derecho de los empleados y/o del Sindicato de perseguir tales reclamaciones en un tribunal y el derecho de que su reclamo sea presentado ante un jurado. Si y cuando tales reclamaciones procedan a arbitraje, el

árbitro deberá: (1) ser seleccionado de los siguientes paneles de árbitros de manera rotativa comenzando con el primer nombre de las lista de árbitros.

Árbitros de la Costa Este

Susan Meredith
James Litton
David Vaughan;

Árbitros de la Costa Oeste

Sylvia Skratek
Norman Brand
John Kagel

Árbitros de Ontario

Sheri Price
Gail Misra
Ian Anderson

(2) aplicar la ley estatal, de provincia o federal sustantiva apta que sea aplicable al reclamo; (3) seguir los procedimientos indicados bajo los procedimientos de la Asociación de Arbitraje Americana si en los Estados Unidos sobre empleo y arbitraje; y (4) tener la facultad de adjudicar todos los recursos estipulados bajo la ley que aplique.

(d) El Empleador deberá pagar el costo administrativo de dicho arbitraje y los honorarios del árbitro, pero las partes pagarán los honorarios de sus propios abogados y gastos (ej., gastos de testigos, etc.). Si y cuando el Sindicato determina no participar en algún reclamo que surja bajo esta sección, el empleado deberá tener el derecho de continuar el arbitraje de su reclamo costeadando sus propios gastos y los honorarios de su abogado. Un empleado que siga adelante con un arbitraje lo hará contactando a:

Compass Group NAD
Office of Labor Relations
SVP Labor Relations & Chief Labor Counsel
2400 Yorkmont Road. CC2, 6th Fl.
Charlotte, NC 28217
704-328-6894

(e) Adicionalmente, el Sindicato y el Empleador acuerdan que la interpretación de este Acuerdo deberá ser coherente con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA). Si acaso surge alguna disputa con respecto a tales cuestiones y si acaso las partes no llegan a un acuerdo, tal disputa deberá ser sometida a un arbitraje final y vinculante como se estipula en esta cláusula.

Sección 5.

(a) El Empleador acuerda cumplir con todas las leyes estatales, de provincia y federales sobre salarios y horarios inclusive, sin estar limitada a, la Ley de Normas Razonables de Trabajo y cualquier otra norma o reglamento similar. El lenguaje de dichas leyes se ha incorporado en este documento por remisión en su totalidad.

(b) Toda reclamación hecha por los empleados en contra del Empleador, sus agentes y/o empleados, sobre presunta violación de estas leyes (incluido, pero sin limitarse a, reclamos sobre salarios, tiempo extra, pago extraordinario, violaciones sobre comidas y descansos, tiempos de espera sobre sanciones, estados de salario incorrectos, deducciones inadecuadas, reembolsos ilegales, y prácticas laborales injustas) y/o cualquier reclamación de derecho común sobre lo mismo (incluido, sin estar limitado a, reclamos de supuesta conversión, incumplimiento de contrato y/o contrato implicado, enriquecimiento injusto y/o cuantía del mérito) deberá estar sujeta a los procedimientos de agravio y arbitraje indicados en el Artículo 8 de este documento como la única y exclusiva solución y recurso en el seguimiento de dicha reclamación. La única excepción de los procedimientos del Artículo 8 deberá ser que cualquier reclamo puede ser sometido al proceso de agravio durante el mismo plazo requerido bajo el estatuto que aplique para presentar tales reclamos ante un tribunal o una agencia administrativa. El arbitraje de dichos reclamos deberá ser final y vinculante sobre todas las partes.

c. El Sindicato y el Empleador acuerdan que la intención de ésta cláusula es constituir una renuncia completa al derecho de los empleados y/o del Sindicato de perseguir tales reclamaciones en un tribunal y el derecho de que su reclamo sea presentado ante un jurado. Si y cuando tales reclamaciones procedan a arbitraje, el árbitro deberá: (1) ser seleccionado de los siguientes paneles de árbitros de manera rotativa comenzando con el primer nombre de las lista de árbitros:

Árbitros de la Costa Este

Susan Meredith
James Litton
David Vaughan;

Árbitros de la Costa Oeste

Sylvia Skratek
Norma Brand
John Kagel

Árbitros de Ontario

Sheri Price
Gail Misra
Ian Anderson

(2) aplicar la ley estatal, de provincia o federal sustantiva apta que sea aplicable al reclamo; (3) seguir los procedimientos indicados bajo los procedimientos de la Asociación de Arbitraje Americana si en Los Estados Unidos sobre empleo y arbitraje; y (4) tener la facultad de adjudicar todos los recursos estipulados bajo la ley que aplique.

d. El Empleador deberá pagar el costo administrativo de dicho arbitraje y los honorarios del árbitro, pero las partes pagarán los honorarios de sus propios abogados y gastos (ej., gastos de testigos, etc.). Solamente si el Sindicato determina no participar en algún reclamo que surja bajo esta sección, el empleado deberá tener el derecho de continuar el arbitraje de su reclamo costeadando sus propios gastos y los honorarios de su abogado. Un empleado que siga adelante con un arbitraje lo hará contactando a:

Compass Group NAD
Office of Labor Relations
SVP Labor Relations and Chief Labor Counsel
2400 Yorkmont Road. CC2, 6th Fl.
Charlotte, N.C. 28217
704-328-6894

e. El Sindicato y el Empleador acuerdan que interpretarán este Acuerdo como consistente con el Acta de Americanos con Discapacidades (ADA). Si surgiera una disputa con respecto a dichos asuntos y si las partes no llegan a un acuerdo, dicha disputa será presentada a arbitraje final y comprometedor como se dispone bajo esta clausula.

Sección 5

a. El Empleador acuerda cumplir con todas las leyes salariales estatales y federales aplicables y leyes de horarios incluyendo, pero no limitado al Acta de Estándares Laborales Justos y cualquier regla o reglamento similar. El lenguaje de dichas leyes es incorporado en esto por referencia en su totalidad.

b. Cualquier y toda reclamación por empleados en contra del Empleador, sus agentes y/o empleados, alegando violaciones de estas leyes (incluyendo pero no limitadas a reclamaciones por salarios, horas extras, pago de primas, violaciones de descansos y comidas, penalidades por tiempo de espera, declaraciones incorrectas de salarios, deducciones inapropiadas, reembolsos ilegales, y prácticas injustas de negocio) y/o cualquier reclamación legal por las mismas (incluyendo, pero no limitadas a, reclamaciones alegando conversión, violación de contrato y/o contrato implícito, enriquecimiento injusto y/o quantum meruit) estarán sujetas a los procedimientos de agravios y arbitraje indicados en el Artículo 8 de esto como el sólo y exclusivo remedio y foro para el seguimiento de dichas reclamaciones. La única excepción a los procedimientos del Artículo 8 será que cualquiera de estas reclamaciones puede ser presentada al proceso de agravios en el mismo periodo de tiempo requerido bajo la ley aplicable de presentación de dichas reclamaciones en la corte o con una agencia

administrativa. El arbitraje de dichas reclamaciones será final y comprometedor para todas las partes.

c. El Sindicato y el Empleador acuerdan que la intención de esta cláusula es constituir una renuncia total del derecho de los empleados y/o del Sindicato de proseguir con dichas reclamaciones en la corte y el derecho de que dichas reclamaciones sean escuchadas por un jurado. Si, y cuando dichas reclamaciones procedan a arbitraje, el árbitro será: (1) seleccionado de los siguientes paneles de árbitros en rotación empezando con el primer árbitro de la lista:

Árbitros de la Costa Este

Susan Meredith
James Litton
David Vaughan;

Árbitros de la Costa Oeste

Sylvia Skratek
Norma Brand
John Kagel

(2) aplicar la ley estatal o federal apropiada aplicable a la reclamación; (3) seguir los procedimientos indicados en los Procedimientos de Arbitraje Laboral de la Asociación Americana de Arbitrajes; y (4) estar facultado para adjudicar todo y cualquier remedio proporcionado bajo la ley aplicable.

d . El Empleador pagará los costos administrativos de dicho arbitraje y los honorarios del árbitro, pero las partes pagarán los honorarios y costos de sus propios abogados (e.j. gastos de testigos, etc.). Si y cuando el Sindicato determine no participar en cualquier reclamación bajo esta sección, el empleado tendrá el derecho de continuar el arbitraje de dicha reclamación a su costo por los honorarios y gastos de su abogado. Si llegara a surgir una disputa acerca de dichos asuntos y si las partes no llegan a un acuerdo, dicha disputa se presentará a arbitraje final y comprometedor conforme lo dispuesto bajo esta cláusula. Un empleado que siga adelante con un arbitraje lo hará contactando a:

Compass Group NAD
Office of Labor Relations
SVP Labor Relations and Chief Labor Counsel
2400 Yorkmont Road. CC2, 6th Fl.
Charlotte, N.C. 28217
704-328-6894

ARTÍCULO 8 – PROCEDIMIENTO DE AGRAVIO

Sección 1. El término "Agravio" según es aquí usado, significa cualquier supuesta violación, mala interpretación, o aplicación inadecuada de ese Acuerdo y podría ser planteado por un individuo, grupo de individuos cubiertos por este Acuerdo o el Sindicato de parte de un individuo o grupo de individuos cubiertos por este Acuerdo. Los reclamos cubiertos por este Procedimiento de Agravio y Arbitraje incluyen, pero no se limitan a reclamos cubiertos por la Ley Nacional de Relaciones Laborales y reclamos solicitando un cambio unilateral en los términos y condiciones de empleo.

Sección 2. Las partes acuerdan que los agravios deben procesarse y resolverse con la mayor rapidez posible. El número de días indicados en cada paso del procedimiento de agravio deben considerarse como un máximo y debe hacerse todo lo posible para aligerar el proceso. El incumplimiento por parte de la administración para responder dentro de los plazos debe resultar en que un agravio sea automáticamente movido al siguiente paso. Los plazos pueden prolongarse según el caso por acuerdo mutuo. Tales prórrogas deben hacerse por escrito.

Sección 3. Lo siguiente constituye el método exclusivo para resolver los agravios entre las partes bajo este Acuerdo, a menos a que se renuncie a cualquiera de los pasos o sea modificado, por escrito, por acuerdo mutuo entre el Empleador y el Sindicato. Los agravios referentes a suspensiones o despidos serán procesados de acuerdo al Paso Dos.

Paso Uno: Protocolo de Primer Paso de Agravios

- a. El Empleador y el Sindicato acuerdan implementar un Proceso de Paso Uno para quejas y disputas de empleados bajo el Acuerdo. El Proceso de Paso Uno da responsabilidad a los empleados, delegados sindicales y administradores y supervisores de primera fila para resolver problemas en el sitio de trabajo directa, rápida y cooperativamente. El Proceso de Paso Uno está diseñado para reducir el nivel de formalismo en el proceso de agravios.
- b. Bajo el Proceso de Paso Uno un empleado con una queja o disputa usará sus mejores esfuerzos dentro de diez (10) días de calendario del incidente o circunstancias que lleven a la disputa, o dentro de diez (10) días de calendario de cuando el empleado razonablemente pudo haber adquirido conocimiento del evento, presentar el asunto a su supervisor o administrador inmediato. Para iniciar el Proceso de Paso Uno el empleado tiene que completar un Formulario de Solicitud de Reunión de Paso Uno (Documento A) y presentar el formulario al supervisor o administrador. Al recibir el Formulario de Solicitud de Reunión de Paso Uno el supervisor o administrador programará dicha reunión para llevarse a cabo dentro de tres (3) días laborales de dicha solicitud. El administrador o supervisor proporcionará una copia del Formulario de Solicitud de Reunión de Paso Uno al empleado y proveerá una copia del formulario completado a Recursos Humanos.
- c. El supervisor o administrador involucrado en la Reunión de Paso Uno usará sus mejores esfuerzos para responder al empleado dentro de siete (7) días de calendario de dicha

discusión. Dicha respuesta podría ser una propuesta de resolución del asunto o podría ser un comunicado al empleado programando una reunión para continuar discutiendo el asunto. En cualquier caso, al final de la Reunión de Paso Uno, el empleado, delegado sindical y supervisor/administrador completará un Formulario de Resolución de Paso Uno (Documento B). El empleado recibirá una copia completada del Formulario de Resolución del Paso Uno y el supervisor o administrador enviará una copia electrónica al Sindicato. Si las Partes no pueden resolver una disputa o queja en el Proceso de Paso Uno dicha disputa o queja podría reducirse por escrito como un agravio formal y procedería al Paso 2 del Artículo 8.

- d. Los acuerdos del Proceso de Paso Uno se considerarán no-precedentes y no perjudiciales al menos que el Empleador y el Sindicato acuerden que el acuerdo debe ser por escrito y podría usarse como precedente en el futuro. Sin embargo, las Partes acuerdan que si se llega a una resolución durante el Proceso de Paso Uno, se preparará documentación de la resolución que sera firmada por el supervisor/administrador, el empleado y el delegado sindical (si está involucrado).
- e. El empleado, supervisor/administrador y el delegado sindical podrían acordar mutuamente renunciar a la línea de tiempo indicada arriba.
- f. Los delegados sindicales y supervisores/administradores tendrán copias en blanco de los Formularios de Solicitud de Reunión de Paso Uno. Dichos formularios también se mantendrán en una locación centralizada accesible a empleados en cada cocina y en la comisaría.
- g. Un empleado tiene el derecho de solicitar que un delegado sindical se involucre en este Proceso de Paso Uno. El Empleador asegurará que ya sea el delegado sindical solicitado (si se encuentra en el sitio) u otro delegado sindical esté presente durante la reunión.
- h. Por Región o Unidad, el Empleador será responsable por dar seguimiento a los resultados y acuerdos del Paso Uno. Para el día 15 de cada mes, los resultados de Reuniones de Paso Uno del mes anterior se enviarán al Asignado del Presidente de UNITE HERE y al Representante del Sindicato Local, como sea asignado por el Sindicato, para su revisión. El Representante Local, como sea asignado por el Sindicato y los Administradores del Local se reunirán una vez por mes para discutir los resultados y acuerdos. El Asignado revisará los resultados y acuerdos conforme sea necesario en el Paso Cuatro o SJLMC.
- i. Las Partes acuerdan proporcionar conjuntamente el entrenamiento de Proceso de Paso Uno al actual personal administrativo y delegados sindicales dentro de noventa (90) días de firmarse este Acuerdo. Se programarán cursos de repaso a intervalos de dieciocho (18) meses para nuevos administradores y delegados sindicales.

Paso Dos: Si el Agravio no es resuelto después del Paso Uno, entonces dentro de siete (7) días civiles de la respuesta, el Agravio debe ser presentado por escrito

al Vicepresidente de Operaciones y/o Senior People Operations BP. El Agravio por escrito debe enumerar la(s) condición(es) de este Acuerdo las cuales supuestamente han sido violadas y el remedio buscado. Dentro de siete (7) días civiles de haberse registrado el Agravio por escrito, debe haber una reunión entre el Vicepresidente de Operaciones y/o Senior People Operations BP, el Delegado Sindical y la persona agraviada en un esfuerzo por resolver el Agravio. Vicepresidente de Operaciones y/o Senior People Operations BP debe proveer una respuesta por escrito dentro de siete (7) días civiles de tal reunión.

Paso Tres: Procedimiento de la Mediación de Agravio.

(a) Si el caso no se puede resolver satisfactoriamente en el Paso Dos del Procedimiento de Agravio el Sindicato puede solicitar por escrito una audiencia para mediación de agravio dentro de los siete (7) días a partir de la respuesta del Paso Dos. Si no se recibe una respuesta de la gerencia bajo el Paso Dos, el Sindicato deberá tener diez días a partir de la fecha de la reunión del Paso Dos para solicitarlo por escrito. El agravio por escrito debe explicar los hechos que dieron lugar a la disputa incluida la fecha y la(s) persona(s) involucrada(s) y deberá designar al agraviado como también la solución que se busca.

(b) La Mediación de Agravio deberá llevarse a cabo dentro de los treinta (30) días civiles posteriores a la petición por escrito.

(c) La mediación de agravio deberá componerse por dos (2) representantes administrativos y dos (2) representantes sindicales más un mediador neutral del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS por sus siglas en inglés) quien actuara como presidente y quien deberá arbitrar la disputa con la intención de que las partes lleguen a un acuerdo. El gerente implicado en el incidente o circunstancia que dio lugar a la disputa debe estar presente en la mediación del agravio.

(d) La mediación del agravio debe regirse por las siguientes reglas:

1. La persona agraviada debe tener el derecho a estar presente en la Mediación de Agravio.
2. Cada parte debe tener un (1) vocero principal.
3. Los abogados externos o asesores no deben participar en la mediación del agravio.
4. Cualquier documento presentado al mediador debe devolverse a las partes respectivas al concluir la audiencia.
5. Los procedimientos deben ser de carácter informal. La presentación de pruebas no está limitada a las presentadas en los pasos anteriores del procedimiento de agravio. Las normas sobre pruebas no aplicarán y no sentarán ningún registro formal sobre la mediación de agravio.

6. El mediador debe tener la autoridad de reunirse por separado con cualquier persona o personas, pero no tendrá la autoridad de forzar una resolución del agravio.
7. Si no se llega a una resolución, el mediador deberá proveerles a las partes una decisión consultiva inmediata.
8. El mediador debe presentar el fundamento de su decisión consultiva.
9. La mediación de agravio deberá ocurrir regularmente en cada región a fin de asegurar pronta resolución de todos los agravios y disputas y el calendario debe estar preparado por el Comité Conjunto Patronal-Laboral Regional y aprobado por el Comité Conjunto Patronal-Laboral Nacional.
10. El procedimiento de mediación de agravio no debe tener ningún poder para alterar o enmendar los términos de este Acuerdo Colectivo de Negociación.
11. El costo del mediador deberá repartirse entre Compass y UNITE HERE.

Paso Cuatro: Paso de todo el sistema

Si las partes no pueden solucionar el agravio en el Paso Tres del procedimiento de agravios, antes de exigir presentarlo a arbitraje, el Director de Personal de Compass y el Presidente de UNITE HERE International, o sus respectivos designados, con autoridad de resolución, deberán reunirse dentro de los treinta (30) días civiles de las respuestas del Paso Tres en un esfuerzo por resolver la disputa. Si no hay resolución (sea previo o posterior a la reunión), o si no hay respuesta alguna del representante de relaciones laborales dentro de los diez (10) días civiles a partir de la reunión, ya sea el Presidente Internacional o el Director de Personal deberá tener treinta (30) días civiles para presentar una demanda a arbitraje como se describe en este Artículo. Este plazo de treinta (30) días civiles deberá comenzar diez (10) días después de la reunión, o en la fecha en que el Empleador le envió una notificación por escrito al Sindicato indicando que el agravio fue denegado. Si no se presenta dicha demanda dentro de los treinta (30) días civiles como se ha descrito, el agravio no deberá proceder a arbitraje. Los plazos que aquí se especifican pueden ser prolongados con el acuerdo mutuo de las partes.

Paso Cinco: Si el agravio no puede ser ajustado satisfactoriamente en el Paso Cuatro, el asunto puede remitirse por la Internacional o el Director de Personal, a un árbitro imparcial para una decisión y determinación final. Toda demanda a arbitraje debe ser sometida a una adjudicación final y vinculante hecha por un árbitro seleccionado exclusivamente del panel de árbitros permanentes de las partes (PAP por sus siglas en inglés). PAP deberá consistir de un grupo de seis árbitros compuesto por tres candidatos de cada una de las partes. Todos los designados deben ser árbitros registrados y en regla con el grupo de árbitros de la American Arbitration Association's National Academy. En caso de que una de las posiciones de PAP quede vacante la parte de cuya lista originó tal vacante

deberá nominar y nombrar a un sustituto permanente. Al presentarse una demanda oportunamente ante arbitraje, se deberá seleccionar a un árbitro dentro de cinco días civiles por las partes alternando la eliminación de nombres de la lista de PAP después de remover el nombre del último árbitro que atendió y decidió un caso. El sindicato deberá siempre ser el primero en remover un nombre de la lista. Los árbitros están nombrados en el Documento A.

El árbitro seleccionado por medio de la petición anterior para presentar al proceso de arbitraje deberá llevar a cabo una audiencia de inmediato y deberá emitir una decisión por escrito a más tardar treinta (30) días civiles a partir de la fecha del cierre de la audiencia, o si se ha renunciado a una audiencia oral, entonces a partir de la fecha en la cual se sometieron los documentos escritos y las pruebas finales sobre el caso. La decisión del árbitro deberá ser final y vinculante sobre las partes. El árbitro estará obligado y regido por las estipulaciones de este Acuerdo y el árbitro estará limitado a la interpretación de los términos expuestos en este Acuerdo. El árbitro puede introducir una adjudicación por defecto ex-parte. Ambas partes acuerdan que una sentencia puede hacerse aplicando cualquier adjudicación como lo indica el tribunal del distrito de los EE.UU que tiene jurisdicción sobre el estado de la oficina principal del Empleador.

El árbitro no deberá tener ningún poder para agregar, remover o modificar ninguno de los términos de este Acuerdo.

El costo del árbitro deberá repartirse equitativamente entre las partes. Cualquier otro gasto incurrido, incluido y sin estar limitado a la presentación de testigos deberá pagarse por la parte que incurrió el mismo.

Agravios expeditos sobre terminación únicamente. Cualquier agravio acerca de la terminación de un empleado puede ser acelerado por el Sindicato o el Empleador posterior a la respuesta del Paso Tres. Será agendado en la primera fecha disponible que ofrezca el árbitro seleccionado. El árbitro conducirá la audiencia sin transcripción y las partes presentarán todos los argumentos posteriores a testigos sin informes por escrito. El árbitro emitirá una determinación dentro de los siete (7) días posteriores al cierre de la audiencia.

Sección 4. Para facilitar la administración eficiente y oportuna de este Artículo, las partes pueden participar en investigaciones y reuniones referentes al agravio usando el teléfono. Los Delegados Sindicales pueden usar una computadora designada por el Empleador para escanear y enviar documentos vía correo electrónico a las oficinas del Sindicato, sólo antes o después de su turno de trabajo o durante su periodo de almuerzo teniendo la aprobación de su supervisor o gerente.

Sección 5. No delegaciones ni demostraciones. Todas las disputas y agravios que surjan entre las partes deberán resolverse acelerada y efectivamente mediante el procedimiento de agravio y las estipulaciones sobre resolución de disputas de este Acuerdo incluso su agravio, mediación sobre el agravio, arbitraje, y las estipulaciones de

la JLMC. Cualquier disputa o agravio que no se resuelva de manera oportuna bajo este proceso puede ser remitida por escrito con carácter de emergencia para consideración rápida del Presidente del Sindicato International y el Director de Personal de Compass.

- a. Los empleados pueden utilizar el proceso de resolución de disputas expuesto en este documento con el fin de resolver todos los agravios y problemas y no participaran en demostraciones, delegaciones, protestas en grupo, publicidad negativa, ni ningún otro medio para resolver tales agravios y problemas.
- b. El Sindicato de ninguna manera participará, aprobará, guiará, ni será participe de demostraciones, delegaciones, protestas en grupo, publicidad negativa, ni ningún otro medio para resolver tales agravios y problemas que no sea el proceso para resolver disputas expuesto en este documento. El Sindicato negará públicamente cualquier medida de esta índole y actuará con rapidez para detenerla si esta ocurre.

Sección 6. El Sistema de JLMC revisará periódicamente los resultados de las mediaciones de agravios y arbitrajes a nivel regional con el fin de asegurar que todos los participantes estén procediendo de buena fe para resolver todas las disputas a nivel local y rápidamente.

Sección 7. Procedimiento de agravio para Empleador/Sindicato. El Empleador y/o el Sindicato deberán ser libres de presentar agravios como se describe en (a) acerca de éste directamente con la otra parte. La consideración inicial de tal agravio deberá comenzar con la mediación del agravio como se estipula en el Paso Tres.

ARTÍCULO 9 – CAUSA JUSTIFICADA, DISCIPLINA Y DESPIDO

Sección 1. Ningún empleado fuera del periodo de prueba debe ser despedido, suspendido o de alguna manera disciplinado sin causa justificada. El Empleador le notificará de inmediato al Sindicato sobre cualquier despido o disciplina. En caso de que el Sindicato alegue que el despido o suspensión no está justificado, el agravio podría ser referido directamente al Paso Dos del procedimiento de agravio dentro de catorce (14) días civiles del suceso.

Sección 2. A un empleado debe permitírsele tener presente a un Delegado Sindical o representante del Sindicato en cualquier reunión con el Empleador o con sus agentes, donde el propósito de la reunión sea investigar una supuesta mala conducta del empleado, lo cual podría ser la base y resultar en despido, suspensión u otra medida disciplinaria referente al empleado. Si el empleado indica que él o ella desean tener presente a un delegado sindical y éste no está disponible, la reunión disciplinaria tendrá que posponerse temporalmente, pero no por más de dos (2) días salvo que sea un evento cubierto por la siguiente Sección 4. En tales casos, a otra persona de la unidad de negociación que el empleado elija se le pedirá su presencia como testigo.

Sección 3. Las notificaciones disciplinarias o de asesoramiento correctivo no pueden considerarse como un paso en la disciplina progresiva si fueron escritas más de doce (12) meses antes de la fecha de la nueva medida disciplinaria o asesoramiento correctivo. Tales documentos que tengan más de doce (12) meses sólo pueden usarse como prueba de que un empleado tenía conocimiento de un reglamento o norma. Las copias de toda disciplina formal por escrito deben proveérsele al Delegado Sindical presente en la sesión de asesoría o al Delegado Sindical asignado al turno.

Sección 4. En el paso final de la disciplina progresiva, o en caso de un incidente serio o violación de un reglamento, el empleado podría ser suspendido durante la investigación y con la intención de ser terminado. Al Sindicato debe dársele notificación de tal suspensión dentro de tres (3) días, excluidos sábados y domingos y días festivos contractuales. La disposición final del caso debe hacerse dentro de siete (7) días civiles, y debe enviarse notificación de la disposición al Sindicato. Las notificaciones deben ser enviadas por correo electrónico. Sin embargo, el Empleador podría solicitarle al Sindicato tiempo adicional con el fin de continuar su investigación. El Sindicato no denegará arbitrariamente tal solicitud.

Sección 5. En situaciones de disciplina aptas para la disciplina progresiva, los pasos progresivos serán:

1. Primera advertencia por escrito
2. Segunda advertencia por escrito
3. Advertencia final por escrito
4. Suspensión (de 1 a 3 días)
5. Suspensión durante la investigación y mientras se decide el despido

Sección 6. A los casos sobre asistencia se les dará un seguimiento separado de las demás cuestiones disciplinarias. Al manejo de dinero en efectivo se le dará un seguimiento separado de las demás cuestiones disciplinarias.

Sección 7. En casos de mala conducta severa, los empleados pueden ser despedidos sin previo aviso. Los ejemplos de mala conducta severa incluyen, sin estar limitados a, lo siguiente:

- a. Posesión, uso, venta, o distribución de bebidas alcohólicas sin autorización en la Empresa o instalaciones del cliente;
- b. Posesión, uso, venta o distribución de drogas ilícitas o cualquier otra sustancia controlada;
- c. Robo;
- d. Insubordinación;
- e. Pleitos; y
- f. Abandono de empleo.

Las faltas de conducta mencionadas anteriormente son solamente ilustrativas, y de ninguna forma presentan una lista exhaustiva de las acciones que pudieran resultar en un despido inmediato.

Sección 8. Toda disciplina debe emitirse dentro de siete (7) días civiles del suceso que dio origen a la disciplina o dentro de siete (7) días civiles de cuando el supervisor o administrador haya tenido conocimiento razonable del suceso el cual dio origen a la disciplina. El Empresario puede solicitarle al Sindicato tiempo adicional para continuar su investigación. El Sindicato no denegará arbitrariamente esta solicitud.

Sección 9. El asesoramiento informal deberá normalmente prestarse antes de cualquier advertencia por escrito, aunque no es requerido.

Sección 10. Los empleados no deberán recibir puntos por disciplina o asistencia hacia su medida disciplinaria por no haber avisado que iban a faltar o dentro de los plazos de la norma sobre horarios y asistencia del Empleador si las razones son por emergencia médica o encarcelamiento.

ARTÍCULO 10 – DROGAS Y ALCOHOL

Sección 1. El Empleador y el Sindicato reconocen que tienen que tratar de proveer operaciones seguras y eficientes para la protección y beneficio del público en general, sus clientes y sus empleados. Como parte de su esfuerzo por lograr su objetivo, debe requerir que los empleados que realicen su trabajo no deben estar bajo la influencia de drogas ilícitas o alcohol en el empleo. Pare efectos de este Acuerdo, el término “drogas” deberá incluir ambos, drogas y alcohol, según sea apropiado.

Sección 2. Cuando el Empleador tenga causa razonable para creer que un empleado está bajo la influencia de alcohol o alguna sustancia controlada, o si hay pruebas de que un empleado ha contribuido directamente a un accidente que haya causado daños a la propiedad o el mismo empleado se lesione o lesione a cualquier otra persona, como también presentar conducta inusual o un patrón de lesiones, un empleado, después de habersele notificado sobre el contenido de esta subsección, debe dar su consentimiento para un examen físico inmediato en una clínica médica independiente o sufrirá la pena de ser despedido.

Sección 3. El Empleador deberá pagar el costo del examen, y al empleado se le pagará por el tiempo requerido para dicho examen. Un nivel de alcohol al o en exceso del nivel actual permitido por la ley provee una presunción absoluta de que el empleado está bajo la influencia del alcohol. Una indicación positiva de la presencia de cualquier sustancia controlada que resulte de una prueba gc/ms, deberá constituir causa justificada para un despido.

Sección 4. En caso de que se descubra que un empleado tiene un problema de abuso de alcohol o sustancias durante el curso de su empleo, a tal individuo se le ofrecerá una oportunidad para conseguir tratamiento y no deberá sufrir la pérdida de su empleo. Tal oportunidad al tratamiento deberá estar disponible para el empleado si éste le informa al

Empleador sobre su problema de abuso de alcohol o sustancias antes de que él o ella viole las normas laborales del Empleador. En caso de que el empleado no le informe al Empleador sobre su necesidad de tratamiento sino hasta después de que el empleado haya violado las normas laborales del Empleador, el Empleador, según su criterio, puede concederle una sola oportunidad al tratamiento disponible a dicho empleado. Tal oferta se haría de una manera no discriminatoria.

ARTÍCULO 11– ANTIGÜEDAD

Sección 1. El objetivo de la antigüedad es de considerar a los empleados antiguos en reconocimiento de su lapso de servicio para su Empleador. La intención de antigüedad es de proveer máximas oportunidades de trabajo a los empleados con antigüedad con respecto a cesación y reintegración al empleo, vacaciones, y para cualquier otro propósito que se estipule expresamente en este Acuerdo (ej., asignación de turnos, días libres y tiempo extra). Independientemente del objetivo de la antigüedad, no es la intención permitirles a los empleados con antigüedad la opción de cambiar sus horarios laborales, días libres, y turnos asignados diariamente ni de ninguna otra manera que no sea expresamente permitida por este Acuerdo.

Sección 2. La antigüedad regirá con respecto a cesaciones y reintegración al empleo, vacaciones, selección de turnos, días libres y tiempo extra sujeto a los horarios laborales designados establecidos por el Empleador. En concepto de esta Sección, antigüedad será la última fecha de contratación en un puesto de servicio de alimentos en Google.

Sección 3. En caso de que dos empleados o más sean contratados en la misma fecha, su antigüedad será decida por medio de una lotería entre dichos empleados.

Sección 4. La antigüedad se considerará interrumpida por las siguientes razones:

- a) Una renuncia voluntaria;
- b) Un despido por causa justificada;
- c) No regresar a trabajar de acuerdo a los términos de una excedencia aprobada;
- d) Una cesación continua igual al lapso de servicio cuando comenzó su cesación o veinticuatro (24) meses, según sea menos tiempo;
- e) No regresar a trabajar dentro de los cinco (5) días posteriores a la notificación enviada a la última dirección del expediente, enviada por correo registrado y por teléfono al último número de teléfono del expediente;
- f) Ausencia por enfermedad o lesión igual al tiempo de servicio del empleado cuando comenzó la ausencia o doce (12) meses, según sea menos tiempo, salvo que no sea legalmente permitido;

- g) Tres (3) días laborales consecutivos sin llamar/ni reportarse a menos que lo haya impedido una emergencia que estuvo fuera del control del empleado.

ARTÍCULO 12 – PERIODO DE PRUEBA

Sección 1. Los primeros sesenta (60) días laborales de empleo de todos los empleados de nuevo ingreso serán considerados en periodo de prueba en concepto de este Acuerdo. Con el consentimiento por escrito del Sindicato, el Empleador puede prolongar el periodo de prueba por treinta (30) días adicionales.

Sección 2. Durante el periodo de prueba mencionado, el Empleador puede despedir a tal empleado por cualquier razón. Un empleado que es despedido durante dicho periodo probatorio no tendrá ningún recurso al procedimiento de agravio según lo establecido en este Acuerdo.

ARTÍCULO 13 – RECORTES FORZADOS, DESPLAZAMIENTO/ REINTEGRACIÓN

Sección 1. En caso de reducción en la fuerza laboral, la persona con menos antigüedad en la clasificación de trabajo afectada será la primera persona en ser cesada siempre que los empleados restantes estén calificados para realizar el trabajo restante con capacitación mínima. El empleado desplazado puede desplazar a un empleado con menos antigüedad en la unidad de negociación siempre que pueda realizar exitosamente el trabajo con capacitación mínima. Si el empleado desplazado se desplaza a una clasificación inferior por más de tres (3) meses, el salario del empleado será reducido por la diferencia entre los salarios de las dos (2) clasificaciones encontrados en la cláusula de salarios aplicable. El empleado desplazado sin antigüedad para desplazar debe ser cesado.

Sección 2. Los empleados deben ser reintegrados a su posición previa por orden inversa de antigüedad según lo dicten las necesidades empresariales. Si el empleado regresa a su clasificación previa se le deberá pagar su salario previo más cualquier aumento que haya ocurrido durante su desplazamiento.

Sección 3. La notificación para ser reintegrado debe ser enviada a la última dirección conocida del empleado registrada en el expediente y por teléfono al último número telefónico registrado con el Empleador. Es la responsabilidad del empleado mantener la dirección y el número telefónico al corriente en el expediente que conserva el Empleador.

Sección 4. La Empresa debe proveerles a los empleados cartas notificándoles sobre la cesación y la fecha que se espera regresen a trabajar, si se conoce.

ARTÍCULO 14 – VACANTES

Sección 1. Todos los puestos vacantes deben anunciarse por escrito durante siete (7) días civiles en tableros de boletines internos en cada instalación y a nivel nacional en el

sitio web del Empleador. Debe facilitársele al Delegado Sindical una copia de tal anuncio y por medio de correo electrónico al Representante del Sindicato. Las personas deben licitar los puestos vacantes anunciados ya sea registrando sus nombres en la notificación publicada o enviando una solicitud escrita al Director de Operaciones local. La selección será conducida dentro de catorce (14) días civiles de completarse el periodo de publicación. Cuando la gerencia considere que más de un empleado activo tiene las cualificaciones del puesto vacante, la selección de empleados para ocupar los puestos vacantes será gobernada por antigüedad.

Sección 2. Las vacantes deben definirse como una posición regular la cual está vacante por separación de algún empleado y el Empleador determina que debería reemplazarse o por ser una posición recientemente creada.

Sección 3. Los primeros treinta (30) días civiles de empleo de una posición nueva de cualquier empleado existente deben considerarse como un periodo de prueba en concepto de este Acuerdo. El Empleador debe tener derecho a prolongar el periodo de prueba por treinta (30) días civiles adicionales mediante notificación por escrito al Sindicato.

a. Durante el periodo de prueba anteriormente mencionado, el servicio del empleado en la posición nueva podría ser terminado por el Empleador por cualquier razón. Si el Empleador los descalifica durante el periodo de prueba o, si ellos piden regresar a su posición previa durante el periodo de prueba, ellos no podrían licitarlo nuevamente sino hasta después de un periodo de seis (6) meses.

b. Ante dicha descalificación, el empleado tendrá derecho a regresar a su posición previa o a una posición esencialmente similar, él o ella no deben sufrir ninguna pérdida de antigüedad causada por el ascenso.

c. Los empleados que exitosamente liciten oportunidades nuevas de ascenso pueden solicitar una oportunidad de ascenso posterior sin tener ninguna restricción en límite de tiempo.

Sección 4. Los empleados que reciben ascensos a posiciones de una unidad no sindicalizada deberán retener su antigüedad dentro de la unidad contratante en caso de que dentro del lapso de un (1) año regresen a su posición anterior.

ARTÍCULO 15 – TRASLADOS Y REASIGNACIONES

Sección 1. Un empleado puede solicitar un traslado o reasignación a una posición de rango igual o inferior. El Empleador acuerda que hará todo lo posible para satisfacer a tal empleado. Cualquier impacto en el índice de pago y/o prestaciones del empleado causado por tal cambio debe estar regido por este acuerdo colectivo de negociación.

ARTÍCULO 16 – CAMBIOS TECNOLÓGICOS

Las partes acuerdan que llegar a un acuerdo acerca de cambios tecnológicos y asuntos relacionados a automatización es fundamental para una relación positiva entre las partes. Con ese fin, las partes han acordado cumplir con el Acuerdo Nacional de Tecnología y Estructura del Comité de Compass Group y UNITE HERE International Union (“el Acuerdo Tecnológico”). El Acuerdo Tecnológico establece un proceso por medio del cual el Empleador y UNITE HERE discuten, negocian y permiten al Empleador implementar nuevas tecnologías cuando sea necesario. Este proceso requiere compartir información, discusiones oportunas, mediación y arbitraje si es necesario, en cuanto a la introducción de nueva tecnología. También proporciona comités para implementación local con respecto a asuntos de implementación que pudiesen surgir con nueva tecnología. Además, indemnización, retención de trabajo y derechos de recapturar están incluidos en el Acuerdo Tecnológico. El Acuerdo Tecnológico, incluyendo su Acuerdo Tecnológico y Estructura de Comité (“TJLMC”) están incorporados por referencia en este acuerdo colectivo de negociación.

ARTÍCULO 17 – SEGURIDAD

Sección 1. El Empleador asegurará que el ambiente laboral y todas las condiciones de trabajo son mantenidas de manera segura y que todos los dispositivos y equipo de seguridad requerido por los diversos códigos de salubridad y otros estatutos que apliquen sean proporcionados con el fin de mantener un entorno seguro.

Sección 2. Un Comité Conjunto de Salud y Seguridad (*Joint Safety and Health Committee*) (“Comité”) será establecido por el Empleador y el Sindicato, conformado por tres (3) miembros de la unidad contratante seleccionados por el Sindicato y hasta tres (3) miembros de la gerencia seleccionados por el Empleador. Se organizará el comité para proveer asistencia en la identificación y eliminación de los posibles peligros de seguridad por todo el establecimiento. El Empleador coordinará las juntas del comité. El Comité se reunirá periódicamente, mínimo trimestralmente, momento en el cual conducirá un inspección alrededor de las instalaciones. El Empleador considerará todas las recomendaciones que haga el comité de buena fe. Las cuestiones que surjan en el Comité Conjunto de Salud y Seguridad que no sean resueltas por el Comité pueden ser elevadas al Comité Conjunto Patronal-Laboral Sistema. El JLMC Sistema puede establecer un Comité Conjunto de Salud y Seguridad Sistema según su criterio.

Sección 3. Equipo protector: El Empleador debe facilitar el equipo adecuado de protección personal y reemplazarlo debido a uso y gasto normal según sea necesario, sin costo alguno al empleado. Se espera que los empleados usen y se coloquen todo el equipo de protección y serán responsables por cualquier equipo de protección que se pierda. La Empresa proveerá guantes de látex. Los guantes de látex no se usarán en lugar de guantes para “cortar” y la Empresa proveerá suficientes guantes para “cortar” a todos los empleados y no requerirá que ningún empleado realice trabajo con cuchillos o que manejen aparatos para tajar sin guantes para “cortar”. El no usar guantes para

“cortar” al realizar trabajo con cuchillo o manejar el aparato para tajar resultará en medida disciplinaria.

ARTÍCULO 18 – PERMISOS DE AUSENCIA/EXCEDENCIAS

Sección 1. Al darle notificación por escrito al Empleador, un empleado con por lo menos seis (6) meses de servicio puede solicitar una licencia para excedencia personal de hasta sesenta (60) días. Un empleado debe presentar una solicitud por escrito con por lo menos treinta (30) días civiles de antelación, sin embargo, el Empleador considerará excepciones para circunstancias no previstas. La solicitud debe especificar la razón y el lapso de tiempo solicitado para tal licencia. La licencia podría prolongarse con acuerdo mutuo, por escrito, entre las partes antes de concluir la licencia original. El empleado debe dar una notificación mínimo con quince (15) días de antelación de tal petición. Los empleados deben recibir la aprobación del Empleador para tal licencia; tal aprobación no será irracionalmente denegada.

Sección 2. Las excedencias médicas, sin pérdida de antigüedad (de hasta doce (12) meses, o lapso de servicio, lo que sea menos), deben ser otorgadas por el Empleador al demostrar razonablemente la necesidad médica. Una excedencia médica, debido a una lesión o enfermedad ya sea ocupacional o no ocupacional, no puede exceder el periodo de tiempo que el empleado esté certificado médicamente como discapacitado para resumir su trabajo. En caso de que un empleado médicamente apto para regresar a trabajar desee prolongar la excedencia, el empleado le notificará al Empleador y solicitará una excedencia personal conforme a los requisitos de este Artículo con respecto a excedencias personales.

Para los empleados que tomen una excedencia médica (inclusive ausencia por maternidad) la cual sea validada por declaración médica verificando la necesidad médica de tal licencia, al demostrar causa razonable, a un empleado en cualquier momento se le puede requerir que se someta a una examinación médica con costos pagados por el Empleador y al tener notificación razonable. A opción del empleado, el examen puede ser realizado por un doctor seleccionado por el Empleador o uno de su elección. En este caso, el empleado será responsable de pagar por el examen realizado por el doctor de su selección. Los resultados deben estar disponibles para ser evaluados por un doctor que el Empleador elija.

Los empleados que tengan por lo menos doce meses de antigüedad serán elegibles a recibir hasta doce (12) meses de licencia continua relacionada a un nacimiento o adopción de un niño y vínculo con el bebé, incluidas todas las licencias legales disponibles. Tal licencia no será remunerada y sin continuación de cobertura médica excepto según sea estipulado por algún estatuto disponible. Los empleados deberán proporcionar una notificación a petición del Empleador.

Sección 3. La continuación del seguro y la división de los costos de las primas para la cobertura del seguro durante la licencia médica es controlada por las directrices de la Ley de Ausencia Familiar y Médica.

Sección 4. En caso que un empleado sea contratado o asignado a empleo de corto plazo con el Sindicato, al empleado debe permitírsele tomar excedencia, sujeto a las legítimas necesidades empresariales del Empleador. Dicha licencia no debe exceder doce (12) meses. A no más de uno (1) por cada cien empleados de una unidad de trabajo será concedida tal licencia a la vez, salvo que sea acordado entre las partes. El Empleador deberá continuar pagando por las prestaciones de los empleados durante tales licencias siempre que el Sindicato y/o el empleado le reembolsen a la empresa en su totalidad por tales prestaciones. El empleado deberá continuar pagando su porción de las prestaciones. Durante tal licencia el Empleador continuará la antigüedad del empleado que está ausente y la acumulación de beneficios basados en la antigüedad.

Sección 5. Al solicitarlo el Sindicato y sujeto a las necesidades empresariales del Empleador, a los miembros del Sindicato que sirven como delegados sindicales, delegados sindicales alternos bajo este contrato debe otorgárseles licencias especiales para asistir a talleres de capacitación en grupo proporcionados por el Sindicato. Tales licencias serán sin pago y no afectarán negativamente la antigüedad ni las prestaciones de los empleados. El Sindicato trabajará con el Empleador para programar dichos talleres de manera que minimice el impacto de la ausencia de los que asistirán sobre el negocio del Empleador, y le proporcionará al Empleador con la mayor anticipación posible, lo cual nunca debe ser menos de diez (10) días laborales.

Sección 6. Un empleado que se integra a las fuerzas armadas de los EE.UU, o que es llamado al servicio activo o entrenamiento militar, será otorgado una licencia sin remuneración de acuerdo con las leyes estatales y federales actuales.

Sección 7. Un empleado que regrese de cualquier licencia debe tener derecho a ser reintegrado a su posición, horario y unidad de trabajo salvo que la posición haya sido eliminada como resultado de cesaciones involuntarias u otras necesidades empresariales legítimas del negocio. En tal caso el empleado puede usar su antigüedad según se provee en el Artículo 13 – Recortes Forzados, Desplazamiento/Reintegración.

Sección 8. Un empleado puede, a opción propia, utilizar vacaciones pagadas durante una licencia de ausencia médica o excedencia de FMLA.

Sección 9. Ninguna excedencia, ya sea médica o personal, puede pasarse del lapso de servicio del empleado con el Empleador o un (1) año, lo que sea menos. Ninguna licencia de ausencia por lesión de trabajo o enfermedad puede pasarse del lapso de servicio del empleado con el Empleador o veinticuatro (24) meses, lo que sea menos. El empleado debe tener una orden médica permitiéndole regresar al trabajo dentro de los límites de tiempo mencionados anteriormente.

ARTÍCULO 19 – TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

Sección 1. Los supervisores y otros empleados que no sean de la unidad de negociación no realizarán trabajo de la unidad de negociación excepto cuando no haya

empleados de la unidad para realizar el trabajo requerido o cuando sea necesario debido a una emergencia legítima o para instrucción del personal.

Sección 2. El Empleador podría usar los servicios de una agencia de empleo temporal cuando no haya suficientes empleados calificados de la unidad de negociación para realizar el trabajo o cuando haya un conflicto con el horario regular de un empleado calificado sin trascender esencialmente la práctica actual.

Sección 3. Si se tiene conocimiento de una ausencia con por lo menos ocho (8) horas de anticipación y la administración ha determinado que la vacante debe ocuparse, la vacante se ocupará usando el método del Artículo 36 y 37 antes de usar agencias de empleo temporales. La Empresa debe primero ofrecerle las horas adicionales a los empleados capacitados disponibles que no incurrirán tiempo extra, incluyendo “división” de horas, si es necesario, después la Empresa ofrecerá horas adicionales a los empleados capacitados que podrían incurrir tiempo extra, incluyendo “división” de horas, si es necesario.

ARTÍCULO 20 – NO RECORTES

Sección 1. Ningún empleado debe tener su salario, prestaciones u otras condiciones laborales reducidas como resultado de firmar este Acuerdo, a menos que sea mutuamente acordado por las partes.

ARTÍCULO 21 – CONDICIÓN SINDICAL Y AFILIACIÓN EN CONCEPTO DE DEDUCCIÓN DE CUOTAS

Sección 1. El Empleador acuerda que durante el término completo de este acuerdo, o cualquier reanudación de éste, deducirá cada dos semanas de los salarios de los empleados que han firmado una autorización adecuada y que han registrado la misma con el Empleador, las cuotas sindicales, cuotas especiales, cuotas de iniciación, cuotas atrasadas y cuotas de reintegración y remitirle las cuotas en su totalidad mensualmente al Sindicato o a la persona designada por el Sindicato. El formulario de tal autorización ha sido acordado y tal autorización debe ser irrevocable por un periodo de un (1) año desde la fecha en que la misma fue firmada o hasta que se termine el Acuerdo, lo que ocurra primero, tal autorización debe reanudarse automáticamente y debe ser irrevocable para los periodos sucesivos de un (1) año cada uno o por el periodo de cada acuerdo colectivo de negociación sucesor aplicable entre las partes, lo que sea más corto, a menos que se de notificación escrita por el empleado a la Compañía y al Sindicato con no más de veinte (20) días ni menos de diez (10) días antes de expirar cada periodo de un (1) año o del vencimiento de cada acuerdo colectivo de negociación aplicable entre las partes, lo que ocurra lo más pronto.

Sección 2. A no más tardar del 15 de cada mes, el Empleador debe emitir un cheque de las deducciones de las cuotas del mes anterior junto con una lista de todos los empleados de la unidad de negociación, mostrando los nombres, sus números de seguro social, sus fechas de contratación, cantidades de salario por hora, Campus, Distrito y

café, clasificación, dirección de casa, estado (FT/PT/LOA/Terminado) y la cantidad total deducida de cada empleado cada mes y la razón si no se hizo una deducción. El Empleador debe depositar la lista en un formato electrónico aprobado por el Sindicato en el lugar FTP del Sindicato o enviar la lista aprobada por correo electrónico. El Empleador debe demostrar en el informe de ganancias y deducciones del empleado las cuotas del sindicato deducidas y remitir al Sindicato. Este informe sirve como el recibo de las cuotas de los miembros.

Sección 3. Los empleados deben convertirse y permanecer miembros del Sindicato en buenos términos al completar treinta (30) días de empleo con el Empleador o treinta (30) días después de la fecha de vigencia de este Acuerdo, lo que ocurra después.

Dentro de los diez (10) días de recibida una notificación escrita del Sindicato indicando que cualquier empleado cubierto por este acuerdo ha fallado conforme a los términos de este Artículo, de aportar el pago de sus cuotas periódicas y cuota de iniciación y otros costos correspondientes a los empleados nuevos y requeridos uniformemente para retener su afiliación al Sindicato, el Empleador deberá despedir al empleado.

Sección 4. Con el fin de simplificar la administración del Empleador y el Sindicato de esta Sección, el Empleador deberá al contratar empleados de nuevo ingreso darle a cada uno de esos empleados un solicitud de afiliación al sindicato y un formulario para la autorización de deducción de nómina en concepto de cuotas sindicales. El Empleador deberá, mensualmente, remitir los formularios completos al Sindicato. Todos los empleados de nuevo ingreso deberán tener derecho a recibir una orientación de treinta (30) minutos conducida por el Sindicato.

Cuando sea práctico y/o se lleven a cabo estas reuniones, el Empleador deberá proporcionarle al Sindicato la opción de participar en una junta de orientación, sin que la gerencia este presente, para cada empleado de nuevo ingreso o grupo de empleados. Con antelación a la junta de orientación, el Empleador deberá proporcionarle al Sindicato el lugar y horario de la misma. Ni el Empleador ni el Sindicato deberán hacer referencias negativas hacia el otro.

Sección 5. El Sindicato debe certificarle al Empleador, por escrito, la cantidad actual de las cuotas de afiliación y cuotas de iniciación. Si el Sindicato cambia el índice de sus cuotas de afiliación, debe avisarle al Empleador por escrito treinta (30) días previos a la fecha que entre en vigor tal cambio.

Sección 6. El Sindicato debe indemnizar y mantener al Empleador libre de cualquier reclamo, demanda, juicio u otras formas de responsabilidad que podrían surgir por alguna acción tomada por el Empleador en cumplimiento con las tarjetas de autorización para la deducción de cuotas sindicales que el Sindicato le entregó al Empleador.

Sección 7. En Los Estados Unidos el Empleador debe deducir y remitirle al Tesorero del Comité de la Campaña de UNITE HERE TIP la cantidad de contribución especificada por cada periodo de la nómina de pago u otro periodo designado trabajado de los salarios de aquellos empleados que voluntariamente autoricen tal contribución por lo menos siete

(7) días antes del siguiente periodo de pago, o en el formulario proveído para tal propósito por el Comité de la Campaña UNITE HERE TIP. Estas transacciones deben ocurrir a no más tardar el día quince (15) del siguiente mes y estar acompañadas por una lista donde se establece cada empleado contribuidor, su nombre, dirección, ocupación, cantidad de deducción de la nómina de pago para PAC por la nómina de pago u otro periodo designado y cantidad de contribución. Las partes reconocen que el costo incurrido por el Empleador relacionada a la administración de la deducción de la nómina de pago para PAC ha sido tomado en consideración por las partes en su negociación de este Acuerdo y ha sido incorporado en la condición referente al sueldo, salario y beneficios de este Acuerdo. El Empleador debe enviar estas transacciones a:

Attn: Treasurer
UNITE HERE TIP Campaign Committee
275 Seventh Avenue
New York, NY 10001

ARTÍCULO 22 – DELEGADOS SINDICALES Y VISITAS

Sección 1. El Sindicato debe tener el derecho de designar a los delegados sindicales que representen al Sindicato con el fin de presentar y ajustar agravios. El Sindicato debe proveer los nombres de los delegados sindicales por escrito al Empleador dentro de las dos (2) semanas de haber asignado a un empleado como Delegado Sindical o sea removido como tal.

Sección 2. Un delegado sindical puede ser exento de sus funciones regulares para investigar agravios durante su horario laboral. El delegado sindical debe contactar con anticipación a su supervisor directo para determinar un tiempo en que tal investigación no interfiera con el trabajo del mismo y el trabajo de la persona con la que el delegado sindical desea reunirse.

Sección 3. El Sindicato, por medio de sus representantes, debe tener acceso y el derecho de visitar las zonas de trabajo en la unidad donde los empleados cubiertos por este Acuerdo están asignados durante los horarios laborales. El Sindicato acuerda que no debe interferir con ninguna operación de trabajo y debe contactar al Gerente del Distrito residente o al designado por correo electrónico o al llegar y debe respetar los procedimientos y requisitos de seguridad del cliente del Empleador. El Sindicato reconoce que las operaciones del Empleador están sujetas a las normas y reglamentos de su cliente y que tales normas y reglamentos pueden limitar y/o modificar las estipulaciones sobre el acceso del Sindicato que de lo contrario se estipulan en este Acuerdo.

Sección 4. El Empleador debe permitirle al Sindicato el uso razonable de los tableros de boletines para colocar información. Debe proveérsele al Gerente del Distrito residente o al designado, copias con anticipación de anuncios y este material no debe contener texto inflamatorio o difamatorio en contra del Empleador ni de sus clientes.

Sección 5. Mientras estén trabajando, los empleados pueden colocarse un botón de UNITE HERE que no mida más de dos (2) pulgadas, siempre que al colocarse estos botones no obstruyan ni interfieran con el uniforme del empleado ni pueda crear un peligro a la seguridad. Tal botón no difamará al Empleador ni a su cliente.

ARTÍCULO 23 – SUCESORES Y CESIONARIOS

Sección 1. Si acaso la Empresa vende, asigna o de lo contrario transfiere el establecimiento, la misma Empresa debe notificárselo al Sindicato por escrito y debe informarle al cesionario sobre este Acuerdo.

Sección 2. El Empleador debe notificarle al Sindicato de inmediato que su contrato con el cliente se ha puesto en licitación o de lo contrario se ha terminado.

ARTÍCULO 24 – DERECHOS ADMINISTRATIVOS

Sección 1. Excepto como sea expresamente modificado por una condición específica de este Acuerdo, toda la autoridad, derechos y poderes que la Empresa tenía antes de firmar este Acuerdo seguirán siendo retenidos por la Empresa y se mantienen exclusivamente y sin limitaciones como derechos de la administración. Sólo modificaciones expresas contenidas en estipulaciones específicas de este Acuerdo constituyen limitaciones sobre tal autoridad, derechos y poderes.

Sección 2. Ejemplos de autoridad, derechos y poderes los cuales por este medio tiene la Empresa, con sólo tales modificaciones según es expresamente declarado en alguna estipulación específica de este Acuerdo, incluyen, pero no se limitan a lo siguiente: El derecho de programar, ajustar y asignar trabajo y horarios de los empleados; asignar y requerir trabajo de tiempo extra; determinar los requisitos de producción y el método por el cual se logrará tal producción; contratar, ascender, trasladar, reclasificar, suspender, disciplinar, degradar, cesar o despedir a los empleados; determinar el trabajo a ser realizado por los empleados de la Empresa; determinar el tamaño de la fuerza laboral y las cantidad y tipos de supervisión necesaria para cerrar temporalmente o permanentemente su operación completa o parte de esta; mover temporal o permanente su operación completa o parte de esta a otra(s) localidad(es); establecer o cambiar reglas y estándares de seguridad, establecer o cambiar estándares de trabajo; establecer o cambiar estándares de calidad y cantidad de trabajo y determinar la creación, continuación, terminación, cambio o consolidación de trabajos o de operaciones parciales o completas (incluyendo discontinuar el desempeño por parte de los empleados de la Empresa). Si el Empleador no ejerce los derechos que se le reservan, o si ejerce tales derechos en una manera en particular, esto no debe considerarse como una renuncia a ejercer sus derechos o al derecho de ejercerlos en otro modo que no esté en conflicto con los términos expuestos de este Acuerdo.

Sección 3. El Empleador retiene el derecho de subcontratar trabajo de producción a un subcontratista fuera de la localidad según lo dicte las demandas del negocio o si el Empleador a discreción propia considera necesario, siempre que no desplace directamente o resulte en cesación de los empleados regulares, excepto como resultado de una causa que está fuera del control del Empleador.

Sección 4. Independientemente de lo dispuesto en otras partes de este Acuerdo, el trabajo realizado conforme a ciertos subcontratos o cualquier otro arreglo indicado a continuación de ninguna forma estará limitado por este Acuerdo:

- a) La preparación de comida especial en la cual el Empleador no tenga el conocimiento (ej. sushi o comidas kosher) mediante capacitación ordinaria. El Empleador no abusará de esta exclusión. En caso de que el Empleador tenga planificado subcontratar la preparación de comida, deberá notificarle al designado y representante del Sindicato por escrito;
- b) Chefs destacados y restaurantes emergentes y su personal que no desplazarán a los empleados de la unidad contratante ni causarán reducción en sus horarios;
 - 1. Los chefs destacados y los restaurantes emergentes deben ser temporales y no más de cinco (5) días hábiles consecutivos; y
 - 2. Las partes acuerdan que pueden discutir este tema en el proceso del Comité Conjunto Patronal-Laboral y reabrir a discusión esta sección al finalizar lo primeros doce meses; y
- c) Coordinación de comida manejada por el cliente, con tal de que los empleados que realicen el trabajo no sean empleados del Empleador o empleados de un subcontratista del Empleador (ej. camiones de comida).

ARTÍCULO 25 – REGLAS Y NORMAS DE TRABAJO

Sección 1. Las partes reconocen que el Empleador puede establecer normas y procedimientos razonables. Previo a la emisión o implementación de los manuales, normas o procedimientos nuevos o revisados de cualquier unidad representada por UNITE HERE:

- (α) Se deberá compartir el manual o norma con el Sindicato y al Sindicato se le permitirá comentar sobre cualquier duda que pudiera tener. Si dicha duda no es resuelta satisfactoriamente para el Sindicato, el Sindicato puede presentar un agravio de la norma o procedimiento en el momento de su emisión o cuando sea aplicada a un empleado o empleados;
- (β) A los empleados se les pedirá que firmen un reconocimiento de “recibo”, no de “acuerdo” cuando sea distribuido;
- (γ) Los empleados pueden “decidir no firmar” pero un supervisor/gerente debería indicarlo en el formulario de reconocimiento;

- (d) A los empleados no se les amenazará con disciplina/despido si deciden no firmar; y
- (e) El Acuerdo Colectivo de Negociación controlaría cualquier parte que esté en conflicto con el mismo.

Sección 2. Si el Empleador sigue estos procedimientos, el Sindicato acuerda colaborar con la emisión futura de cualquier manual, norma o procedimiento.

ARTÍCULO 26 – NO HUELGAS / NO CIERRES PATRONALES

Sección 1. El Sindicato y sus miembros empleados por el Empleador, individual o colectivamente, durante el lapso de este Acuerdo, no incitarán, causarán, ni tomarán parte en cualquier huelga, paro laboral, interrupción laboral, interferencia, operación lenta, sabotaje de la producción o procesamiento de la Empresa, en huelga simpatizante, manifestaciones ni boicoteo en contra del Empleador. El Empleador no realizará cierres durante el término de este Acuerdo.

Sección 2. Los empleados que participen en cualquier actividad que esté en violación de este Artículo estarán sujetos a disciplina, la cual podría incluir despido.

Sección 3. El Sindicato acuerda que si los empleados cubiertos por este Acuerdo están en violación de esta estipulación, debe dirigir a los empleados a que cesen y desistan y regresen a su trabajo inmediatamente y tomará pasos para asegurar el cumplimiento de esa petición.

Sección 4. Ningún empleado deberá respetar las líneas de piquete conforme a este contrato salvo que sea una línea de piquete principal autorizada por el Presidente del Sindicato Internacional de UNITE HERE con respecto a su acuerdo laboral y a los empleados cubiertos por el mismo.

ARTÍCULO 27 – SALARIOS

Sección 1. Las escalas de salarios mínimos de todas las clasificaciones dentro del ámbito de este Acuerdo deberán exponerse en el Párrafo 1 adjunto de las respectivas Cartas Suplementarias.

Sección 2. Los salarios se basan en un periodo semanal de pago siendo el día de pago una vez cada semana o cada (2) dos semanas, coherente con las prácticas actuales.

Sección 3. La escala de salarios adjunta presenta salarios mínimos y no prohíbe que a una persona con un puesto superior se le pague un salario más alto. A partir de la semana posterior al primer periodo salarial siguiente a la firma de este acuerdo; a ningún empleado que en ese momento este recibiendo un salario superior a lo acordado en la escala se le deberá reducir su salario excepto en casos donde la clasificación del empleado cambie y la base salarial de la escala para la nueva posición es más baja.

Cuando la clasificación de un empleado cambia (debido a una promoción, democión o movimiento lateral), el Empleador pagará al empleado la tasa de principio de la nueva posición más la cantidad excedente de la escala que el empleado estaba ganando en la posición anterior del empleado (en adelante referida como “aumentos por antigüedad”).

Ejemplo de Promoción: Un Cocinero que está ganando \$18.00 recibe una promoción a Cocinero Líder. Si la tasa actual de principio para Cocinero es \$16.00 y la tasa actual de principio para Cocinero Líder es \$19.00, el Empleador recibirá \$21.00 por hora (\$19.00 más aumento por antigüedad de \$2.00) como Cocinero Líder.

Ejemplo de Democión: Un Cocinero Líder que gana \$22.00 es degradado a Cocinero. Si la tasa actual de principio para Cocinero es \$16.00 y la tasa actual de principio para el Cocinero Líder es \$19.00, el Empleado recibirá \$19.00 por hora (\$16.00 más aumento por antigüedad de \$3.00) como Cocinero.

Ejemplo de movimiento lateral: Un Lavaplatos que gana \$16.50 se hace Cocinero Prep, si la tasa actual de principio para un Lavaplatos es \$15.60 y la tasa actual para Cocinero Prep es \$15.60, el Empleado recibirá \$16.50 por hora (\$15.60 mas aumento por antigüedad de \$0.90) como Cocinero Prep.

Sección 4. Cuando un empleado esté asignado a trabajar en una clasificación que pague más alto durante dos (2) horas o más, el empleado recibirá el salario de la clasificación superior, o un mínimo de cincuenta (\$0.50) centavos adicionales a su salario actual, lo que sea mayor por el tiempo que actualmente trabajó en esa clasificación superior.

No habrá ninguna reducción en el pago del empleado si está asignado a un puesto de manera temporal en una clasificación que pague menos.

Sección 5. Si la gerencia asigna a un empleado de la unidad contratante a proveer instrucción, el empleado deberá recibir un pago diferencial de un (\$1.00) dólar por hora por todas las horas que dure dando tal instrucción.

Sección 6. A todos los empleados se les deberá compensar a razón de su salario por hora por cualquier capacitación que el Empleador requiera que tomen. Además, los empleados deberán ser elegibles a que se les reembolse por trasladarse con relación a dicha capacitación.

Sección 7. Cocineros de Especialidad

Un Cocinero de especialidad tiene obligaciones de trabajo adicionales o únicas o responsabilidades que requieren una habilidad especial. Cocineros de Especialidad incluyen las siguientes designaciones:

1. Alta Cocina (ej. Season'd NYC)
2. Sushi

3. Kasher
4. Cocina de Demostración/Instrucción
5. Pastelero/Cocina de Pastelería

Para firmar para una posición de Cocinero Especial, el empleado tiene que demostrar la habilidad especialidad y/o habilidad única por la cual está firmando. El Empleador informará al Sindicato acerca del contenido de la demostración para cada designación de Especialidad. Los Delegados Sindicales deberán poder asistir a dichas demostraciones, siempre y cuando la solicitud a un Delegado Sindical de que asista se haga por escrito y con antelación a la demostración. El Empleador mantendrá los resultados de cualquier demostración y los proporcionará al Sindicato a solicitud.

El empleado cualificado con la mayor cantidad de antigüedad que haya firmado para la posición, recibirá el puesto.

Un Cocinero de Especialidad recibirá una prima de \$1.50 por hora por encima de la Tasa de Cocinero de acuerdo a lo indicado en la Sección 3 anterior.

Todas las posiciones actualmente vacantes en la clasificación que el Empleador tiene intención de llenar se anunciarán para ser firmadas.

Si se requieren designaciones adicionales de Cocinero de Especialidad, el Empleador notificará con antelación al Sindicato de acuerdo al Artículo 1, Sección 1 del Acuerdo.

El Empleador ofrecerá a Cocineros y Cocineros Prep la oportunidad de entrenar para Cocinero de Especialidad de acuerdo al Artículo 37, Sección 2 del Acuerdo.

Un Cocinero Líder de Especialidad es un Cocinero Líder para obligaciones de Cocinero de Especialidad.

ARTÍCULO 28 – FONDOS PARA LA SALUD Y BIENESTAR

Sección 1. Lenguaje de Fideicomiso:

(a) A partir del 1 de enero de 2019, el Empleador acuerda contribuir, para cada uno de los empleados cubiertos por este acuerdo, a UNITE HERE HEALTH (“Fondo”) con el fin de proporcionar prestaciones de salud y bienestar bajo UNITE HERE HEALTH Food Service Plan Unit II (“FSP II” por sus siglas en inglés), o aquellos planes nuevos que se fusionen o consoliden según como sean adoptados por los Fideicomisarios. Dichas contribuciones deben entregarse, junto con un informe que contenga los datos de los empleados requeridos por el Fondo, en el formato que haya establecido el Fondo, a más tardar para el décimo quinto (15) día del mes precedente al mes por el cual se estén aportando las contribuciones.

El Empleador acuerda y reconoce que si no somete los pagos e informes electrónicos en el formato requerido por el Fondo (lo cual puede ser en el formato de Excel hasta el

tiempo en que la Empresa establezca su cuenta en línea), el Fondo no tendrá ninguna obligación de procesar el informe o pago hasta que sea sometido electrónicamente y tal informe será considerado atrasado y sujeto a interés, daños y perjuicios y recargos por atraso bajo el procedimiento de recolección del Fondo. Además, el Sindicato y el Empleador reconocen que el informe atrasado de la Compañía puede resultar en una tardanza en los beneficios a empleados elegibles.

El Empleador y el Sindicato acuerdan estar vinculados por este Acuerdo y Declaración del Fideicomiso (“Acuerdo Fiduciario”) del Fondo según como, sea modificado ocasionalmente, y por el presente designan irrevocablemente como sus respectivos representantes de la Junta de Fideicomisarios, tales Fideicomisarios nombrados en dicho Acuerdo Fiduciario como Empresario y Junta de Fideicomisarios, junto con sus sucesores seleccionados como se prevea en el documento, y acuerdan cumplir y estar obligados por los procedimientos establecidos y las acciones que han de ser tomadas por los Fideicomisarios conforme a dicho Acuerdo Fiduciario. Cualquier estipulación de este Acuerdo que no sea coherente con el Acuerdo Fiduciario, o el Plan de Beneficios, normas, o procedimientos establecidos por los Fideicomisarios, será nulo y sin ningún efecto.

(b.) Cambio en la condición del empleado: Además de proporcionar el informe y pago mensual indicado en el párrafo A de esta Sección, el Empleador debe reportarle al Fondo, a más tardar a las 10 a.m. del último día del mes sobre el cambio, cualquier cambio en la condición del empleado que afecte su cobertura (empleados de nuevo ingreso, elegibles recientes, terminaciones, cesaciones, ausencia médica familiar (FMLA), discapacidad). Si el Empleador no reporta tales cambios a tiempo, el Empleador debe pagar la contribución en su totalidad para tal empleado, incluyendo cualquier copago que normalmente pagaría el empleado, del mes subsiguiente y cualquier mes adicional hasta que el cambio en condición sea reportado al Fondo.

Sección 2. Estipulaciones generales:

Un empleado elegible se define como un empleado que regularmente trabaja o se le paga por treinta (30) horas o más semanalmente.

Un empleado de tiempo parcial se define como un empleado que regularmente trabaja o se le paga por menos de treinta (30) horas por semana.

El Empleador contribuirá al Fondo para todos los empleados elegibles. Un empleado elegible se define como un empleado designado como empleado de tiempo completo o un empleado de tiempo parcial elegible para beneficios.

El Empleador comenzará las contribuciones al Fondo para los empleados elegibles cuando ocurra uno de los siguientes: (a) el primer día del mes posterior a dos (2) meses de empleo o (b) al completar mil (1000) horas de servicio. El Empleador deberá de inmediato reportar todos los empleados de nuevo ingreso al Fondo según es requerido en conformidad con la Sección 1 de este Artículo.

Sección 3. Contribuciones mensuales:

(a) Médico

El Empleador contribuirá las cantidades indicadas a continuación por cada empleado elegible.

Platinum PPO – Tasas mensuales

Fecha de vigencia	Individual	Individual más cónyuge	Individual más hijo(s)	Familiar
01/01/21	\$830.63	\$1,771.53	\$1,385.54	\$2,460.47
01/01/22	\$830.63	\$1,771.53	\$1,385.54	\$2,460.47
1/1/23	por determinarse	por determinarse	por determinarse	

Northern California Kaiser HMO – Tasas Mensuales

Fecha de vigencia	Individual	Individual más cónyuge	Individual más hijo(s)	Familiar
01/01/21	\$649.59	\$1385.40	\$1,083.52	\$1,924.17
1/1/22	por determinarse	por determinarse	por determinarse	
1/1/23	por determinarse	por determinarse	por determinarse	

Si llega a estar disponible el Plan HMO de Kaiser por medio de UHH para los miembros de la unidad contratante el empleador contribuirá los fondos necesarios con el fin de proveer las prestaciones para todos los niveles de la cobertura. A los empleados se les deberá ofrecer una opción entre Kaiser HMO y Platinum PPO. Las partes firmarán una adenda según lo requiera el fondo para esto.

(b) Dental

El Empleador deberá contribuir las sumas indicadas a continuación para cada empleado elegible. Los empleados deberán poder escoger entre los dos planes.

Dental PPO – Tasas mensuales

Fecha de vigencia	Individual	Individual más cónyuge	Individual más hijo(s)	Familiar
01/01/21	\$32.30	\$79.70	\$76.96	\$110.73
1/1/22	\$32.78	\$89.80	\$78.11	\$112.39

1/1/23 por determinarse por determinarse por determinarse

Dental HMO – Tasas mensuales

Fecha de vigencia	Individual	Individual más cónyuge	Individual más hijo(s)	Familiar
01/01/21	\$15.45	\$38.13	\$36.81	\$52.97
01/01/22	\$15.68	\$38.70	\$37.36	\$53.77
1/1/23	por determinarse	por determinarse	por determinarse	por determinarse

(c) Visión

El Empleador deberá contribuir las sumas indicadas a continuación para cada empleado elegible.

Vision Plus – Tasas mensuales

Fecha de vigencia	Individual	Individual más cónyuge	Individual más hijo(s)	Familiar
01/01/21	\$6.86	\$12.46	\$13.07	\$20.18
01/01/22	\$6.97	\$12.46	\$13.27	\$20.48
1/1/23	por determinarse	por determinarse	por determinarse	por determinarse

(d) Seguro de vida y muerte accidental y desmembramiento (Life and AD&D)

El Empleador presentará al Fondo contribuciones de Vida y Muerte Accidental y Desmembramiento para todos los empleados elegibles, incluyendo aquellos que rechacen la cobertura médica, a las siguientes tasas.

Seguro de vida y muerte accidental y desmembramiento – Tasas mensuales (\$20,000/\$20,000)

Fecha de vigencia	Individual
01/01/21	\$3.80
1/1/22	\$3.80
1/1/23	por determinarse

(e) Discapacidad a corto plazo

Con respecto a las prestaciones de discapacidad a corto plazo, en la medida que sea una norma sobre discapacidad dictada por la ley el Empleador pagará el costo completo de la póliza.

(f) Acuerdo de Pagar

A partir del 1 de enero de 2020 hasta el vencimiento de este Acuerdo, el Empleador acuerda aportar las tasas de contribución necesarias para cubrir las prestaciones anteriormente mencionadas, como lo determine el Fondo, para sostener las prestaciones. Las partes acuerdan y entienden que, si no se pagan las cotizaciones adecuadas, los Fideicomisarios del Fondo pueden eliminar las prestaciones a los participantes que sean elegibles y terminar la participación del empleador conforme a las normas mínimas del Fondo.

(g) Beneficios Opcionales

Efectivo el 1 de enero del 2022 el Empleador, a través de una deducción de nómina, ofrecerá beneficios opcionales (ej. Seguro de Vida para Cónyuge o Hijos, Seguro de Discapacidad) disponibles a través del Plan de Salud de Servicios de Comida de UNITE HERE. Dichas coberturas se ofrecerán a los Empleados a su costo.

(h) Planes Voluntarios de Grupo de Compass

Los Empleados continuarán siendo elegibles para los planes Voluntarios de Grupo de Compass u otros planes de otros nombres como lo determine solamente Compass Group, al grado que dichos planes son ofrecidos a empleados no sindicalizados.

Sección 4. Inscripción:

El Empleador y el Sindicato llevarán a cabo un evento inicial de inscripción y beneficios en las instalaciones del Empleador dentro del periodo de inscripción especificado por el Fondo. El Empleador liberará de su trabajo por 30 minutos a todos los empleados elegibles para que se inscriban y reúnan con un representante del Sindicato, quien a su vez les demostrará a los empleados como inscribirse electrónicamente y les explicará información importante sobre su plan FSP II nuevo. En cualquier nivel de cobertura donde al empleado se le requiera pagar una co-prima, al Empleador se le requiere remitir las contribuciones al Fondo para esos empleados que se inscriban en el FSP II y acuerda remitir la co-prima aplicable por medio de la deducción de nómina.

Para los empleados que fueron contratados posterior a la fecha en que este acuerdo entró en vigor, o sean elegible para inscribirse en FSP II después de la fecha de vigencia de este acuerdo, el Empleador pondrá a disposición de los empleados una computadora para que la usen durante tal periodo de inscripción y se inscriban electrónicamente en el plan FSP II.

Las partes acuerdan que un empleado puede cambiar la elección de su inscripción únicamente durante el periodo anual de inscripción abierta del Acuerdo o cualquier otro tiempo que sea permitido por la ley federal que aplique. Un empleado que se inscriba en la cobertura será automáticamente inscrito en el mismo nivel de cobertura en cada periodo de inscripción subsiguiente, salvo que él o ella elijan cambiar su nivel de cobertura durante la inscripción abierta. Las partes acuerdan que los empleados no pueden renunciar cobertura a cambio de salario ni prestación de cualquier otra índole.

ARTÍCULO 29 – FONDOS DE JUBILACIÓN Y 401(K)

Sección 1. Tres (3) meses a partir de la fecha en que este acuerdo colectivo de negociación entró en vigor, el Empleador acuerda comenzar contribuciones mensuales al Plan Ajustable del Fondo de Jubilación de UNITE HERE (“Fondo”). El Empleador acuerda contribuir por cada hora ordinaria trabajada por los empleados elegibles (excluido el tiempo extra), y por las cuales se les haya pagado, a razón de las tasas indicadas a continuación. El Empleador también acuerda aportar contribuciones por vacaciones pagadas, licencias por enfermedad pagada, y ausencias pagadas en días festivos pagados los cuales se han especificado en este Acuerdo.

El Empleador contribuirá al Fondo a razón de las siguientes tasas;

1/1/2019 - \$0.40

1/1/2020 - \$0.90

1/1/2021 - \$1.40

1/1/2022 - \$2.25

1/1/2023 - \$3.00

Las contribuciones se harán en nombre de todos los empleados de tiempo completo y tiempo parcial elegibles a prestaciones después de noventa (90) días de empleo. Empleados elegibles no incluye tiempo parcial regular, Lista C, Lista D o empleados temporales o a empleados de otros empleadores.

El Acuerdo Complementario entre el Empleador, el Sindicato y el Fondo se incorpora aquí por referencia.

Sección 2. Los empleados deberán ser elegibles a participar en el Plan 401k de Compass (*Compass 401(k) Retirement Savings Plan*) conforme a los términos y condiciones del Plan por los Administradores del Plan.

ARTÍCULO 30 – SUBSIDIOS PARA TRANSPORTE Y VIVIENDA

Sección 1. Cada empleado deberá recibir un subsidio extra para vivienda de \$290.00 por mes.

A partir del 1/1/2022 el subsidio deberá aumentar a \$290 por mes.

A partir del 1/1/2023 el subsidio deberá aumentar a \$300 por mes.

Sección 2. El Empleador contribuirá \$140.00 mensuales antes de impuestos al programa de transporte “*Employer Transit Check Program*” para cada empleado. Los empleados pueden utilizar esto para el estacionamiento, transporte público y el costo de programas de vehículo para viajar. Los empleados pueden contribuir de su cuenta hasta el beneficio máximo disponible legalmente antes de impuestos.

A partir del 1/1/2022 el subsidio deberá aumentar a \$145 por mes.

A partir del 1/1/2023 el subsidio deberá aumentar a \$150 por mes.

Los empleados deberán tener la opción de escoger si el subsidio se depositará directamente en sus cheques salariales en lugar de mediante el programa de transporte del Empleador.

ARTÍCULO 31 – DÍAS FESTIVOS

Sección 1. Todos los empleados que hayan completado su periodo probatorio de la unidad contratante deberán tener derecho a los días festivos con goce de sueldo que su cliente les concede a sus propios trabajadores. Los días festivos del cliente se indican a continuación:

- Día de Año Nuevo
- Día de Martin Luther King
- Día de los Presidentes
- Día de Recordación (*Memorial Day*)
- Día de la Independencia
- Día feriado adicional de la Independencia
- Día del Trabajo
- Día de Acción de Gracias
- Día después de Acción de Gracias feriado
- Víspera de Navidad
- Día de Navidad
- Víspera de Año Nuevo

El Empleador deberá confirmar y notificarles a los empleados y al sindicato sobre dichos días festivos a más tardar en diciembre de cada año para el año siguiente. En caso de que el número de días pagados se reduzca, el Empleador se reunirá y negociará con el Sindicato.

Sección 2. Se pagarán ocho (8) horas o diez (10) horas para empleados con horarios de diez (10) horas, por el día festivo a razón del pago básico por hora del empleado. A los empleados de tiempo parcial, el día festivo se les pagará proporcionalmente. Cuando un empleado trabaje durante un día festivo pagado ellos deberán recibir su pago en base al lapso de su turno regularmente programado además del tiempo trabajado. Cuando un empleado no trabaje en un día festivo pagado a ese empleado se le deberá pagar el número de horas de su turno regularmente programado en ese día.

Sección 3. Los empleados serán elegibles a goce de sueldo por días festivos al completar su periodo de prueba.

Sección 4. Los empleados que estén programados para trabajar el día anterior y el día posterior al día festivo deben presentarse en el día programado para poder recibir pago por el día festivo salvo que estén prestando servicio de jurado o en ausencia por duelo. A los empleados que llamen por enfermedad, ya sea en el día anterior o posterior al día festivo se les puede pedir que presenten una constancia de su enfermedad para que se les pague el día festivo.

Sección 5. Los empleados que están cesados o en excedencia no recibirán pago por ningún día festivo en su ausencia.

ARTÍCULO 32 – VACACIÓN

Sección 1. Las vacaciones con goce de sueldo están disponibles para los empleados por hora de tiempo completo y tiempo parcial. Todos los empleados de tiempo completo y tiempo parcial son elegibles para obtener y tomar vacaciones pagadas por año civil.

Sección 2. Los empleados deberán acumular las horas de vacaciones pagadas conforme a la siguiente tabla:

<u>Años de servicio</u>	<u>Acumulación por hora</u>	<u>Sin exceder</u>
0-1 años	0.03846	80 horas
1-7 años	0.05769	120 horas
8-14 años	0.07692	160 horas
15-24 años	0.09615	200 horas
25 años	0.11538	240 horas

Sección 3. Los empleados que no toman todas sus vacaciones al finalizar su año civil pueden traspasar su saldo al año siguiente, máximo hasta 40 horas más de las que tenga actualmente disponibles el empleado. Por ejemplo, un empleado con tres (3) años de servicio puede traspasar hasta 160 horas.

Sección 4. El pago de vacaciones se basa en ocho (8) horas diarias, o diez (10) horas para empleados con horarios de diez (10) horas, a razón del salario por hora del empleado.

Sección 5. Programación de vacaciones: Las vacaciones deben solicitarse dos (2) semanas antes de la fecha que se requieren las vacaciones. Las solicitudes serán otorgadas en base a las necesidades empresariales y posteriormente por el lapso de servicio del empleado. Las solicitudes recibidas menos de dos (2) semanas previas al

tiempo solicitado será otorgado en base a las necesidades empresariales y posteriormente a medida que se van recibiendo las mismas.

Sección 6. Las vacaciones pueden tomarse en semanas separadas, días u horas. Si el día festivo con goce de sueldo de un empleado cae durante sus vacaciones, el día festivo no contará como un día de vacaciones.

Sección 7. Separaciones: un empleado que renuncia o es despedido recibirá pago por cualquier vacación no tomada.

Sección 8. Los empleados no son elegibles a recibir pago en lugar de vacaciones.

ARTÍCULO 33 – DÍAS DE ENFERMEDAD/PERSONALES

Sección 1. Los empleados tendrán derecho a seis (6) días pagados por enfermedad, o más, según sea requerido por la ley que aplique después de un (1) año de servicio. Los empleados recientemente contratados tendrán derecho a tres (3) días una vez que hayan completado 90 días de empleo. Los días de enfermedad no tomados se pagarán al finalizar el año civil, excepto cuando lo prohíba la ley que aplique.

Sección 2. El Empleador no deberá tomar ninguna medida correctiva solo porque el empleado haya hecho uso de sus prestaciones pagadas estipuladas bajo este Acuerdo ni por cualquier otro tipo de licencia protegida por leyes federales, estatales, de provincia o locales (es decir, FMLA, Compensación al Trabajador, Discapacidad, Licencia familiar pagada de NYS, etc.).

Sección 3. Los empleados pueden tomar sus días de enfermedad como días personales siempre y cuando soliciten tales días por lo menos con una (1) semana de antelación y aseguren la aprobación de su gerente. Los empleados no necesitan programar días personales por adelantado cuando sea por emergencias verdaderas. Las solicitudes para tomar días de enfermedad/personales como días personales no serán injustificadamente denegadas.

Sección 4. Los días de enfermedad/personales que no se tomen se pagarán de ocho (8) horas, o diez (10) horas para empleados con horarios de diez (10) horas, a razón de salario por hora del empleado. A los empleados de tiempo parcial, se les pagarán sus días de enfermedad/personales proporcionalmente.

Sección 5. Pago para bienestar: Cada uno de los empleados de tiempo completo recibirá tres (3) horas anuales de tiempo pagado para recibir atención médica preventiva. Con el fin de calificar a este pago, el empleado debe estar inscrito en el Plan de Salud y Bienestar y haber estado contratado por el Empleador por lo menos durante doce (12) meses. Los empleados deben pedirle a su doctor que complete el formulario de pago por bienestar proporcionado por el Empleador al tiempo de su consulta.

Sección 6. El Empleador se reserva el derecho de exigir una constancia médica sobre la condición del empleado donde indique su incapacidad para trabajar durante un periodo

de tres (3) o más días. El periodo de tres (3) días no aplicará en casos donde haya un patrón de ausencias, ausencias excesivas o sospecha de abuso donde ya se les había notificado al empleado y al Sindicato sobre esto previo a la ausencia. Además, el Empleador se reserva el derecho de enviar al empleado a obtener una segunda opinión médica, de un doctor seleccionado por el Empleador, a expensas del Empleador.

ARTÍCULO 34 – SERVICIO DE JURADO

Sección 1. Fuera de Ontario salvo lo contrario sea requerido por la ley que aplique, cuando un miembro de la unidad de negociación es solicitado para el servicio de jurado y es citado para jurado y presenta la citación del tribunal, el Empleador debe permitirle a tal empleado tiempo libre y pagarle al empleado la diferencia entre su pago del servicio de jurado y la cantidad de pago regular por hora para las horas de trabajo regularmente programadas hasta 20 días de trabajo en cualquier año civil. El empleado debe presentarle su citación judicial al Empleador cuando la reciba para efectos de programación.

ARTÍCULO 35 – LICENCIA POR DUELO

Sección 1. Familiares directos: Todos los empleados de tiempo completo y tiempo parcial tienen derecho de hasta tres (3) días laborales consecutivos de tiempo pagado por duelo en situaciones que impliquen el fallecimiento de algún familiar directo del empleado. Si el funeral u otro servicio funerario se lleva a cabo a más de 500 millas del lugar de trabajo, los empleados tienen derecho de hasta cinco (5) días laborales consecutivos de duelo pagado.

Un “familiar directo” se define como los padres o guardianes legales del empleado, suegra, suegro, cónyuge, pareja doméstica, hijos, hermanos, hermanas, abuelos, nietos, padrastro, madrastra, hijastros, hermanastro, hermanastra, padres de la pareja doméstica del empleado, e hijos de la pareja doméstica del empleado.

Sección 2. Otros familiares cercanos. En el caso de un fallecimiento de otro familiar cercano del empleado, todos los empleados de tiempo completo y tiempo parcial tienen derecho a pago por duelo de un (1) día laboral. Si el funeral u otro servicio funerario se lleva a cabo a más de 500 millas del lugar de trabajo, los empleados tienen derecho de hasta tres (3) días laborales consecutivos de duelo pagado.

Los “familiares cercanos” se definen como el cuñado, cuñada, nuera, yerno, tía, tío, sobrina, sobrino, primos y hermanos de la pareja doméstica del empleado.

Sección 3. Antes de tomar el duelo pagado, los empleados deben avisarle a la gerencia sobre su necesidad de tomar tiempo libre y bajo cual prestación lo están pidiendo (familiar directo o cercano). El Empleador puede requerir que los empleados presenten documentación de su ausencia bajo este Artículo.

ARTÍCULO 36 – HORARIOS LABORALES

Sección 1. A partir de un año (1) posterior a la ratificación, el Empleador hará la transición de ofrecer horarios de cuarenta (40) horas a sus empleados de tiempo completo, como se expone en este Artículo. Los horarios de cuarenta (40) horas y la proporción de tiempo completo/tiempo parcial según se provea en este Artículo puede ser el objetivo de una reapertura después de un (1) año de implementación, a petición de cualquiera de las partes, con el fin de abordar y resolver cualquiera de las dudas o problemas relacionadas a este Artículo.

Sección 2. A los empleados actuales de tiempo completo se les considerará de tiempo completo durante el resto de su empleo, salvo que elijan trabajar tiempo parcial o en caso de cesación.

Sección 3. Personal que no sea del servicio de comida preparada (*catering*). Por lo menos el noventa (90%) por ciento del personal que no es de comida preparada tendrán un horario de cuarenta (40) horas pagadas, y no más del diez (10%) por ciento del personal serán empleados de tiempo parcial (es decir, programados a trabajar menos de treinta (30) horas por semana). Los horarios de los empleados de tiempo parcial serán al máximo, salvo que ellos hayan solicitado menos horas o sean parte de un programa de extensión comunitaria. Los porcentajes son excluidos del programa de extensión comunitaria y de los empleados que soliciten horarios de tiempo parcial. Si una o ambas exclusiones mueven el porcentaje del personal más del diez (10%) por ciento, el Empleador acuerda reunirse y negociar con el Sindicato.

Sección 4. Si un empleado de la Lista-B trabaja un promedio de treinta (30) horas o más dentro de un periodo móvil de tres (3) meses, el empleado recibirá prestaciones de tiempo completo (días de enfermedad, vacaciones, y seguro médico).

Sección 5. *Catering*. (Servicio de comida preparada).

a) El Empleador mantendrá una lista de los empleados de *Catering* de tiempo completo (Lista-A), de empleados de *Catering* de tiempo parcial (Lista-B), y de los empleados de otras operaciones sindicalizadas de Compass (Lista-C).

b) Los empleados de la Lista-A tendrán sus horarios al máximo por orden de antigüedad hasta cuarenta (40) horas semanales y se les ofrecerá la capacidad de trabajar todas las horas disponibles antes de programar a los empleados de la Lista-B.

c) Los empleados de la Lista-B tendrán sus horarios al máximo por orden de antigüedad hasta cuarenta (40) horas semanales y se les ofrecerá la capacidad de trabajar todas las horas disponibles antes de programar a empleados fuera de la unidad de negociación.

d) A los empleados capacitados que no sean de *catering* se les ofrecerá la oportunidad de registrarse en la Lista-B.

e) Por lo menos una vez al año se les ofrecerá a los empleados que no sean de *catering* la oportunidad de obtener capacitación pagada en el Departamento de *Catering*.

f) Los empleados de Compass cubiertos por otros acuerdos colectivos de negociación de UNITE HERE fuera de la unidad de negociación deberán tener la oportunidad de registrarse con el fin de obtener turnos adicionales en el departamento de *Catering* siempre y cuando posean la capacitación requerida (Lista-C).

g) Salvo disposición en contrario de lo presente, los empleados de la Lista-C serán ocupados antes de que el Empleador ocupe a empleados de Compass no sindicalizados y/o del Sistema Sindical de Referencia (Lista-D).

h) El Empleador se comunicará con el Sindicato para obtener referencias para los turnos disponibles, y el Empleador ocupará las personas recomendadas calificadas para *catering* y/o a empleados de Compass no sindicalizados antes de contratar de fuentes externas.

i) Después de ocupar empleados de la Lista-A, Lista-B y Lista-C, el Empleador deberá comunicarse con el sindicato para obtener referencias de candidatos calificados y puede ocupar empleados de Compass no sindicalizados antes de ocupar candidatos calificados de fuentes externas, salvo que un grupo de mayordomos no sindicalizados puede continuar ocupándose en New York City cuando los miembros de la Lista-A y la Lista-B no estén disponibles.

Sección 6. Los horarios laborales semanales se anunciarán al mediodía del viernes para la siguiente semana.

Sección 7. Los días feriados, horarios y turnos no deberán cambiarse salvo que al empleado se le notifique con una (1) semana de antelación del cambio cuando sea práctico y sujeto a requisitos empresariales excepcionales. Queda entendido que el Empleador no cambiará frecuentemente los días feriados, los horarios ni turnos, ya que el Empleador reconoce que los empleados tienen responsabilidades personales que requieren coherencia.

Sección 8. A todos los empleados cubiertos por este Acuerdo se les permitirá tomar un descanso de quince (15) minutos por cada cuatro (4) horas trabajadas. Los descansos serán programados por el gerente. Los empleados que trabajen cinco (5) horas o más en un día recibirán un descanso no compensado para tomar alimentos de media (1/2) hora el cual será programada por el gerente o su designado. A los empleados que trabajen sin tomar descanso con la aprobación de la gerencia se les pagará por todo el tiempo trabajado.

Sección 9. Los empleados deberán tener derecho a una comida saludable gratuita, del mismo tipo que se les sirve a los clientes, en el día trabajado conforme a la norma de la empresa. Los empleados también tendrán derecho a bebidas de máquina, café y té.

ARTÍCULO 37 – TIEMPO EXTRA Y PAGO EXTRAORDINARIO

Sección 1. Cualquier empleado que trabaje en exceso de cuarenta (40) horas en una semana, u ocho (8) horas en un solo día, deberá ser compensado a razón de tiempo y medio (1½) de su salario ordinario, y todo el trabajo que realice en el séptimo (7) día consecutivo se le deberá pagar a razón de dos (2) veces su salario ordinario con un mínimo cuatro (4) horas en el séptimo (7) día consecutivo que se pagará al doble del salario. Tiempo doble se pagará después de doce (12) horas en cualquier día civil. Cualquier empleado programado para trabajar cuatro (4) días de turnos de diez (10) horas en una semana recibirá pago y medio (1-1/2) por las horas trabajadas en exceso de diez (10) horas por día o cuarenta (40) horas por semana.

No deberá haber ninguna duplicación en el cómputo del tiempo extra y/o pago extraordinario. Ningún elemento del presente Acuerdo se interpretará como requisito de pago de tiempo extra y/o pago extraordinario más de una vez por las mismas horas trabajadas. Las horas de los días festivos, vacaciones, enfermedad y prestaciones no deberán contar hacia el tiempo extra, únicamente las horas que se hayan actualmente trabajado.

Sección 2. Cuando estén trabajando más empleados en la clasificación de lo necesario para trabajar tiempo extra, el Empleador ofrecerá trabajo en tal clasificación por antigüedad en una unidad de trabajo específica. Después que el trabajo haya sido ofrecido en la clasificación por antigüedad en la locación asignada, el Empleador ofrecerá horas extras en la clasificación por antigüedad en el Campus donde se requiera el trabajo. Si no hay suficientes voluntarios, el Empleador puede requerir que los empleados de la clasificación trabajen por orden inversa de antigüedad.

A petición del empleado y aprobación de la gerencia, el Empleador ofrecerá capacitación que califique para trabajar en otras estaciones dentro de la propia clasificación del empleado. Tal capacitación no será denegada injustificadamente. Los empleados recibirán su salario corriente mientras estén en capacitación.

Sección 3. El tiempo extra se pagará en el ciclo salarial siguiente a cuando se trabajó el tiempo extra.

Sección 4. Cuando sea posible, el tiempo extra programado será anunciado el día anterior de cuando se necesite el tiempo extra. En ocasiones el tiempo extra no programado es obligatorio para todos los empleados de una clasificación y será asignado a los empleados de la clasificación donde se requiere el trabajo. A los empleados que trabajen tiempo extra se les permitirá hacer las notificaciones necesarias a sus hogares y familias.

Sección 5. La expectativa es que los empleados trabajen una cantidad razonable de tiempo extra cuando sea requerido.

Sección 6. Un empleado no debe trabajar tiempo extra salvo que tal tiempo extra haya sido autorizado previamente por su supervisor. El tiempo extra debe ser verificado por escrito por el Supervisor en la tarjeta de tiempo del empleado.

ARTÍCULO 38 – CAMBIOS DE HORARIO

Sección 1. En el caso que los horarios programados en cierta clasificación se recorten, entonces el empleado con menos antigüedad en tal clasificación será afectado primero y así sucesivamente siempre que los empleados que queden estén calificados para realizar el trabajo con capacitación mínima.

Sección 2. En el caso que los horarios programados en cierta clasificación se aumenten, entonces el empleado con más antigüedad calificado para realizar el trabajo con capacitación mínima será el primero en ser afectado y así sucesivamente.

Sección 3. Los empleados pueden utilizar sus vacaciones o días personales y con ellos completar días en situaciones donde haya recorte de personal debido a “poco movimiento”.

ARTÍCULO 39 – PAGO POR REPORTARSE

Sección 1. A los empleados que se reporten a trabajar sin ser notificados por el Empleador o por un anuncio público indicando que el establecimiento está cerrado se les debe garantizar ya sea la mitad de sus horas programadas o pago a cambio de ello

Sección 2. Una vez que los empleados comiencen su turno programado, se les debe pagar por todas las horas programadas o la mitad de las horas en su turno regular, lo que sea mayor. Cuando el trabajo planificado para la localidad se haya completado, el Empleador puede solicitarles a estos empleados por antigüedad para determinar si hay voluntarios para que se vayan temprano a cambio de recibir el pago por reportarse garantizado por esta Sección. El Empleador no debe ejercer presión innecesaria para que los empleados se ofrezcan como voluntarios. Esta sección no debe aplicar en casos de fuego, inundación, desastre natural, falla de utilidades, o por un acto de fuerza mayor.

Sección 3. La decisión sobre si un empleado está excusado o debe trabajar será según el criterio propio de la administración y debe tomarse en base de antigüedad.

Sección 4. A los empleados que son llamados a casa para que trabajen tiempo extra fuera de sus horas de trabajo debe garantizárseles un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o el pago equivalente al mismo.

Sección 5. Si una emergencia en toda o una parte específica de la zona metropolitana cubierta por este Acuerdo es declarada por el Gobernador del estado, Primer Ministro de Ontario o un Alcalde de la respectiva ciudad en la cual residen o trabajan miembros

de la unidad negociadora, a los empleados afectados por dicha clausura se les otorgarán días libres pagados coherentes con los mismos días libres pagados que son otorgados a los empleados por hora de los clientes de Compass en esa situación.

Sección 6. Durante las clausuras de cafeterías, los empleados continuarán teniendo la opción de trabajar en otras cafeterías o salir temprano del trabajo. En los casos donde el empleado decide salirse temprano del trabajo se les ofrecerá la opción de usar un día de vacaciones o un día de enfermedad.

ARTÍCULO 40 – SUBVENCIÓN PARA TRASLADARSE

Sección 1. A cualquier empleado que se le requiera usar su propio vehículo, o se le pida que trabaje en otra locación, deberá recibir una subvención por las millas a razón de la tarifa entonces vigente del servicio de rentas internas (IRS), o se le reembolsará la tarifa adecuada por usar el transporte público, si es necesario.

ARTÍCULO 41 – TRADUCCIÓN/COPIAS DEL CONTRATO

Sección 1. Las partes acuerdan dividirse el costo de la traducción e imprenta de este acuerdo.

ARTÍCULO 42 – IGUALDAD

Sección 1. Los trabajadores deberán continuar recibiendo todas las actuales prestaciones, servicios y beneficios proporcionados por el cliente de Compass, y deberán ser elegibles a prestaciones, servicios y beneficios proporcionados directamente por el cliente de Compass a los empleados de Compass. Si el cliente de Compass modifica o elimina cualquiera de estas prestaciones, servicios y beneficios, que ellos proporcionan entonces Compass hará las modificaciones o eliminaciones correspondientes.

ARTÍCULO 43 – UNIFORMES Y APARIENCIA PERSONAL

Sección 1. Todos los uniformes y los blancos serán proporcionados por el Empleador.

Sección 2. El Empleador les deberá suministrar a todos los empleados regularmente programados lo siguiente:

- a. Cocineros – un (1) gorro y un (1) saco limpio de Chef diario;
- b. Lavaplatos, limpieza servicio de comida – una (1) camisa limpia diario, un (1) mandil limpio diario, un (1) gorro;
- c. Todas las demás clasificaciones – tres (3) camisas, un (1) mandil limpio (si aplica) diario, un (1) gorro;

- d. A más tardar seis meses después de la ratificación, el Empleador proporcionará a los empleados tres (3) pares de pantalones o un par de reemplazo según sea necesario.

Sección 3. Cuando el Empleador requiera zapatos de seguridad, se los proporcionará a los empleados, según sea necesario.

ARTÍCULO 44– SEPARACIÓN Y CONSERVACIÓN

Sección 1. Si alguna estipulación de este Acuerdo o cualquier aplicación de este Acuerdo sobre cualquier empleado o grupo de empleados se considera inválida en virtud de la ley o por un juzgado o tribunal de jurisdicción competente, tal estipulación debe ser inoperante, pero todas las demás estipulaciones no serán afectadas por esta razón y continuarán en plena vigencia.

Sección 2. Las partes acuerdan reunirse de inmediato para discutir el impacto del texto afectado en la Sección 1 anterior y crear un texto nuevo según sea necesario. Tales discusiones no “abrirán” el Acuerdo durante este término.

Sección 3. Las partes acuerdan que nada de lo contenido en este Acuerdo deberá interpretarse como requisito para que el Empleador actúe o se abstenga de actuar de alguna manera prohibida por la ley.

ARTÍCULO 45 – EXPEDIENTES DE PERSONAL Y EQUIPO DE GRABACIÓN

Sección 1. Los empleados deberán poder tener acceso y revisar sus expedientes de personal a petición del empleado.

Sección 2. El cliente del Empleador deberá tener el derecho de instalar y controlar su equipo de grabación de audio, video y fotografía en todo momento en todas las ubicaciones del cliente, con la excepción del interior de los armarios y/o baños, según lo considere adecuado el cliente el Empleador.

ARTÍCULO 46– DEDUCCIONES Y DONATIVOS

Sección 1. El Empleador no hará ninguna deducción del salario salvo que el empleado haya autorizado dicha deducción por escrito o sea requerida por un juzgado o agencia gubernamental de jurisdicción competente.

ARTÍCULO 47 – ROTURAS

Sección 1. No se deberá cobrar por una rotura o pérdida de equipo/inventario salvo que se demuestre que la rotura o pérdida del equipo/inventario fue causado por el acto deliberado o por la total negligencia del empleado.

ARTÍCULO 48- HORARIOS DE CATERING

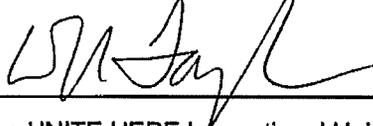
Sección 1. En caso de que no haya turnos en *Catering* para completar una semana laboral, los empleados de *Catering* pueden desplazar a los empleados con menos antigüedad de la unidad de negociación siempre y cuando tengan la antigüedad y ya sea que hayan realizado ese tipo de trabajo en el pasado o estén capacitados para tal posición.

Sección 2. A los empleados que no sean de *Catering* se les deberán ofrecer oportunidades de capacitación en las tareas de los trabajadores de *Catering* conforme al Artículo 35. Dicha capacitación deberá pagarse y estar disponible para todos los empleados. En caso de que no hayan bastantes empleados de *Catering* para realizar las tareas, tales horarios adicionales se les deberán ofrecer primero a los miembros capacitados de la unidad de negociación antes de ocupar a empleados que no sean de la unidad de negociación.

ARTÍCULO 49 – DURACIÓN

Sección 1. Este Acuerdo debe entrar en vigor a partir de la fecha de la ratificación y en plena vigencia hasta e incluido el 31 de diciembre de 2023. Es además acordado que ni el Empleador ni el Sindicato deberán participar en una huelga ni cierre patronal después de la finalización del Acuerdo sino hasta por lo menos sesenta (60) días después de la notificación que se le proporcionó a la otra parte sobre la intención de negociar cambios.

En nombre del SINDICATO

Por 

D Taylor, UNITE HERE International Union,
President

Fecha: 6/16/21

En nombre del EMPLEADOR

Por 

Cindy Noble, Compass Group North America,
Chief People Officer

Fecha: 6/21/21

DOCUMENTO A: GRUPO ARBITRAL

Grupo arbitral de la Costa Este

Robert Douglas
Jay Nadelbach
Barbara Deinhardt
Abigail Levy
Bonnie Weinstock
Susan Mackenzie

Grupo arbitral de la Costa Este

Katherine Thomson
Carol Vendirlio
Gary Axon
Alexander "Buddy" Cohn
William Riker
Mathew Goldberg

Grupo arbitral de Ontario

Sheri Price
Gail Misra
Ian Anderson

Este documento podría ser actualizado por las partes si son necesarios más árbitros de conformidad con el mismo proceso utilizado en el Artículo 8.

DOCUMENTO B: REGIONES, DISTRITOS, CAMPUSES Y LOCALES

- I. LOCAL DEL CONDADO DE ALLEGHENY, PA
- II. LOCAL DEL CONDADO DE COOK, IL
- III. LOCAL DEL ÁREA METROPOLITANA DE DETROIT
- IV. LOCAL DEL CONDADO DE MIDDLESEX, MA
- V. LOCAL DEL CONDADO DE MULTNOMAH, OR
- VI. CAMPUSES DE LA CIUDAD DE NUEVA YORK

A ser determinado cuando las construcciones estén completas.

- VII. REGIÓN DE ONTARIO, CANADA
- VIII. REGIÓN DEL CONDADO DE SAN MATEO
- IX. DISTRITOS Y CAMPUSES DEL CONDADO DE SANTA CLARA
 - a. North District: Googleplex, South, Alza, GWC, Palo Alto
 - b. Midtown District: Crittenden, Shorebird, Quad
 - c. South District: Moffet Place/Crossman, Mathilda, Tech Corners
 - d. Warehouse and MK South (South District + Quad Campus), MK North (North District + Crittenden & Shorebird Campuses)
 - e. CPU and Catering
 - f. FLEX Team Campus
- X. LOCAL DEL CONDADO DE SANTA CRUZ
- XI. CAMPUSES DEL ÁREA METROPOLITANA DE SEATTLE
 - a. Kirkland
 - b. Bellevue
 - c. Fremont
 - d. South Lake Union
 - e. Redmond
- XII. WASHTENAW COUNTY, MI LOCALE
- XIII. LOCAL DEL ÁREA METROPOLITANA DE WASHINGTON, DC

Estas Regiones, Distritos, Campuses y Locales se actualizarán conjuntamente por las partes.

DOCUMENTO C: NUEVAS OPERACIONES

Este ACUERDO se presenta y celebra por y entre Compass Group North America (el “Empleador”) y UNITE HERE International Union (el “Sindicato”).

1. Las partes acuerdan por este medio establecer el siguiente procedimiento con el propósito de asegurar un ambiente ordenado para el ejercicio de los derechos de los Empleados bajo la Sección 7 del Acta Nacional de Relaciones Laborales y para evitar piqueteo y/u otra acción económica dirigida al Empleador en caso que el Sindicato decida llevar a cabo una campaña de organización entre los Empleados.

2. Las partes mutuamente reconocen que la ley nacional de trabajo garantiza a los empleados el derecho de formar o seleccionar cualquier organización laboral para que actúe como su exclusivo representante con el propósito de negociación colectiva con el empleador, o de abstenerse de dicha actividad.

3. El Empleador y sus agentes tomarán un enfoque de estricta neutralidad para la sindicalización de los Empleados. El Empleador y sus agentes no llevarán a cabo ninguna acción ni harán ninguna declaración que directa o indirectamente indique o implique ninguna oposición por parte del Empleador o sus agentes a la selección por parte de dichos Empleados de un agente de negociación colectiva, ni preferencia por ni oposición a ningún sindicato como agente de negociación.

 El Sindicato y sus representantes no coaccionarán ni amenazarán a ningún Empleado en un esfuerzo por obtener tarjetas de autorización.

 Los empleados de la unidad de negociación representados por el Sindicato y cubiertos por el Acuerdo Colectivo de Negociación entre las partes, que exitosamente han completado sus periodos de prueba tendrán el derecho de transferirse a cualquier posición disponible en una operación cubierta por ese Acuerdo para la cual estén cualificados o puedan ser cualificados con el mismo entrenamiento que se proporcionaría a un nuevo empleado. Este derecho de transferir será preferente a cualquier otro solicitante de empleo y se concederá a empleados de la unidad de negociación antes que se busquen solicitantes de otra fuente. El Empleador notificará a los empleados acerca de dicha oportunidad de la misma manera en la que el Empleador notifica a los Empleados acerca de otros asuntos relacionados al trabajo, y dicho aviso incluirá instrucciones acerca de como solicitar una transferencia y declarará que el Acuerdo Colectivo de Negociación aplicará si una mayoría de los empleados de la nueva operación elijen ser representados por el Sindicato.

6. Si el Sindicato proporciona aviso escrito al Empleador acerca de su intención de organizar a los Empleados cubiertos por este Acuerdo, el Empleador proporcionará al Sindicato acceso a sus instalaciones y a dichos Empleados. El Sindicato podrá llevar a cabo esfuerzos de organización en áreas no públicas de las instalaciones del Empleador durante las horas no de trabajo de los Empleados (antes del trabajo, después del trabajo y durante comidas y descansos) y/o durante periodos mutuamente acordados por las partes.

 A más tardar cuarenta y cinco (45) días antes de la apertura de una nueva operación, el Empleador presentará al Sindicato una lista completa de los Empleados, incluyendo Empleados de tiempo completo y de tiempo parcial, indicando su clasificación de trabajo y departamento. Dentro de dos (2) semanas después, el Empleador presentará una segunda lista de dichos Empleados al Sindicato incluyendo las direcciones de todos los Empleados. En adelante el Empleador presentará listas completas, actualizadas, mensualmente.

8. El Sindicato podría solicitar reconocimiento como el agente exclusivo de negociación colectiva para dichos Empleados. El Árbitro Dan Silverman u otra persona mutuamente acordada por el Empleador y el Sindicato llevará a cabo una revisión de las tarjetas de autorización de los Empleados y la información de membresía proporcionada por el Sindicato en apoyo a su afirmación de representar a la mayoría de dichos Empleados. Si esa revisión establece que una mayoría de dichos Empleados ha designado al Sindicato como su representante exclusivo de negociación colectiva o se han unido al Sindicato, el Empleador reconocerá al Sindicato como tal representante de dichos Empleados. El Empleador no presentará una solicitud con el Consejo Nacional de Relaciones Laborales para ninguna elección en conexión con demandas de reconocimiento dispuestas en este Acuerdo.

9. Cualquier disputa acerca de la interpretación o aplicación de este Acuerdo se resolverá de acuerdo al proceso de arbitraje del Artículo 8 del Acuerdo Colectivo de Negociación.

10. Este Memorando y Artículo 1, Sección 1 del Acuerdo Colectivo de Negociación sobrevivirá el vencimiento o terminación del Acuerdo Colectivo de Negociación y permanecerá en efecto por un (1) año después, siempre que, en caso que el Sindicato sea reconocido en un momento en el cual no haya ningún acuerdo colectivo de negociación en efecto con el Empleador, entonces los términos y condiciones a ser extendidos a los Empleados al reconocerse el Sindicato según el Párrafo 8 serán los términos y condiciones aplicables en ese momento a otros empleados del Empleador hasta que un acuerdo colectivo de negociación exista, en cuyo momento dicho nuevo acuerdo colectivo de negociación aplicará.

11. En caso que cualquier disposición de este Acuerdo se invalide por una legislación aplicable o sea declarada inválida por alguna corte o agencia regulatoria de jurisdicción competente, dicha acción no invalidará el Acuerdo completo, siendo la expresa intención de la partes de esto que todas las demás disposiciones no invalidadas permanecerán en total vigencia y efecto. Ambas partes acuerdan que el tema de cualquier disposición que se invalide se volverá a negociar con el propósito de reemplazar la disposición invalidada con un sustituto válido que prácticamente cumpla el mismo objetivo. En caso que las partes no puedan llegar a un acuerdo en cuanto a la sustitución, el asunto se someterá a arbitraje de acuerdo a lo dispuesto en el Párrafo 9; el arbitro elegirá o formulará una disposición sustituta que cumpla con los propósitos de la oración anterior.

EN FE DE LO CUAL, las partes de esto por sus representantes asignados han firmado esto.

En nombre del SINDICATO

Por 

D Taylor, UNITE HERE International Union,
President

Fecha: 6/16/21

En nombre del EMPLEADOR

Por 

Cindy Noble, Compass Group North America,
Chief People Officer

Fecha: 6/21/21

I. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DE EL CONDADO DE ALLEGHENY

1. Tarifas Salariales del Condado de Allegheny

Salario Inicial para el Condado de Allegheny	1/1/21	1/1/22	1/1/23
ATTENDANT, STOREROOM/WAREHOUSE	\$ 19.80	\$ 20.10	\$ 20.40
RUNNER	\$ 17.80	\$ 18.10	\$ 18.40
SHIFT SUPV, HOURLY	\$ 24.30	\$ 24.60	\$ 24.90
BARISTA	\$ 18.30	\$ 18.60	\$ 18.90
COOK	\$ 23.30	\$ 23.60	\$ 23.90
COOK, PREP	\$ 21.30	\$ 21.60	\$ 21.90
DISHWASHER	\$ 17.30	\$ 17.60	\$ 17.90
FOOD SVC WORKER	\$ 18.30	\$ 18.60	\$ 18.90
LEAD COOK	\$ 24.30	\$ 24.60	\$ 24.90

GENERAL INCREASE	\$ 0.75	\$ 0.75	\$ 1.0
------------------	---------	---------	--------

Los Empleados recibirán la tasa mínima de la clasificación o el aumento general de salario, lo que les provea un mayor aumento.

II. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO COOK, ILLINOIS

Este Acuerdo se presenta y celebra por y entre Compass Group North America operando en edificios localizados en el Condado de Cook, Illinois (en adelante llamado “Empleador” o “Compass”) y UNITE HERE International Union (en adelante llamado el “Sindicato”).

Esta unidad de negociación será efectiva el 1 de octubre del 2021 una parte de la unidad de negociación de los edificios de Compass @Google y estará cubierta bajo todos los términos de ese Acuerdo, excepto las modificaciones a continuación.

Del 1 de abril del 2021 al 30 de septiembre del 2021 esta locación estará cubierta bajo los mismos términos del Acuerdo de Compass @Google Buildings, pero no será parte de esa unidad de negociación. Cualquier término contenido en este acuerdo prevalecerá en una disputa entre este acuerdo y Compass @Google Buildings.

El Artículo 1 – Reconocimiento y el Preámbulo del Acuerdo de Compass @Google Buildings será modificado para incluir el Condado de Cook, Illinois.

1. Tarifas Salariales del Condado de Cook, Illinois

Salario Inicial para el Condado de COOK, Illinois	4/1/21	1/1/22	1/1/23
ATTENDANT, STOREROOM	\$ 19.50	\$ 19.80	\$ 20.10
ATTENDANT, CATERING	\$ 20.50	\$ 20.80	\$ 21.10
BARISTA	\$ 21.00	\$ 21.30	\$ 21.60
CAPTAIN, CATERING	\$ 25.00	\$ 25.30	\$ 25.60
COOK	\$ 21.00	\$ 21.30	\$ 21.60
LEAD COOK	\$ 24.00	\$ 24.30	\$ 24.60
DISHWASHER	\$ 17.50	\$ 17.80	\$ 18.10
FOOD SVC WORKER	\$ 18.50	\$ 18.80	\$ 19.10
RUNNER	\$ 19.00	\$ 19.30	\$ 19.60

Aumento General de salario	\$ 2.00	\$ 0.75	\$ 1.00
----------------------------	---------	---------	---------

Los Empleados recibirán la tasa mínima de la clasificación o el aumento general de salario, lo que les provea un mayor aumento.

2. Salud y Bienestar – Artículo 28

El Empleador actualizará el Acuerdo Fiduciario para cubrir esta locación y empezar contribuciones por todos los beneficios actualmente disponibles a los otros empleados de Compass cubiertos por este Acuerdo efectivo el 1 de junio del 2021.

3. Pensión – Artículo 29

El Empleador actualizará el Acuerdo Fiduciario para cubrir esta locación y empezar contribuciones efectivo el 1 de junio del 2021.

4. **Subsidios de Vivienda y Transportación – Artículo 30**

El Empleador aumentará los subsidios a las tarifas de este Acuerdo efectivo el 1 de junio del 2021.

5. **Vacaciones – Artículo 32**

a. Sección 2: Las nuevas tarifas de acumulación empezarán el 1 de junio del 2021.

6. **Días Por Enfermedad/Personales – Artículo 33 Sección 1**

Se agregarán días adicionales por enfermedad para los empleados el 1 de junio del 2021.

III. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL AREA METROPOLITANA DE DETROIT

1. Tarifas Salariales del Área Metropolitana de Detroit

Salario Inicial para el Area Metropolitana de Detroit	1/1/21	1/1/22	1/1/23
ATTENDANT, STOREROOM/WAREHOUSE	\$ 19.80	\$ 20.10	\$ 20.40
RUNNER	\$ 17.80	\$ 18.10	\$ 18.40
SHIFT SUPV, HOURLY	\$ 24.30	\$ 24.60	\$ 24.90
BARISTA	\$ 18.30	\$ 18.60	\$ 18.90
COOK	\$ 23.30	\$ 23.60	\$ 23.90
COOK, PREP	\$ 21.30	\$ 21.60	\$ 21.90
DISHWASHER	\$ 17.30	\$ 17.60	\$ 17.90
FOOD SVC WORKER	\$ 18.30	\$ 18.60	\$ 18.90
LEAD COOK	\$ 24.30	\$ 24.60	\$ 24.90

AUMENTO GENERAL	\$ 0.75	\$ 0.75	\$ 1.00
-----------------	---------	---------	---------

Los Empleados recibirán la tasa mínima de la clasificación o el aumento general de salario, lo que les provea un mayor aumento.

2. Fusión de Unidades

Efectivo el 1 de julio del 2021 la Unidad del Local del Condado de Washtenaw se fusionará con este acuerdo para el Área Metropolitana de Detroit.

IV. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO DE MIDDLESEX

1. Tarifas Salariales del Condado de Middlesex

Salario Inicial para el Condado de Middlesex	1/1/21	1/1/22	1/1/23
ATTENDANT, CATERING	\$ 22.30	\$ 22.60	\$ 22.90
ATTENDANT, STOREROOM/WAREHOUSE	\$ 18.30	\$ 18.60	\$ 18.90
BARISTA	\$ 22.30	\$ 22.60	\$ 22.90
CAPTAIN, CATERING	\$ 27.30	\$ 27.60	\$ 27.90
COOK	\$ 22.30	\$ 22.60	\$ 22.90
COOK, PREP	\$ 21.30	\$ 21.60	\$ 21.90
LEAD COOK	\$ 24.30	\$ 24.60	\$ 24.90
DISHWASHER	\$ 18.30	\$ 18.60	\$ 18.90
FOOD SVC WORKER	\$ 20.30	\$ 20.60	\$ 20.90
RUNNER	\$ 19.30	\$ 19.60	\$ 19.90

AUMENTO GENERAL DE SALARIOS	\$ 0.75	\$ 0.75	\$ 1.00
------------------------------------	---------	---------	---------

Los Empleados recibirán la tasa mínima de la clasificación o el aumento general de salario, lo que les provea un mayor aumento.

**V. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO DE MULTNOMAH,
OR**

1. Tarifas Salariales del Condado de Multnomah, Or

Salario Inicial para el Condado de Multnomah, OR	1/1/2021	1/1/2022	1/1/2023
Attendant, Catering	\$20.60	\$20.90	\$21.20
Attendant, MK/Vending	\$20.60	\$20.90	\$21.20
Lead Specialty Cook	\$25.10	\$25.40	\$25.70
Specialty Cook	\$24.10	\$24.40	\$24.70
Barista	\$21.60	\$21.90	\$22.20
Captain Catering	\$23.60	\$23.90	\$24.20
Lead Cook	\$23.60	\$23.90	\$24.20
Cook	\$22.60	\$22.90	\$23.20
Cook, Prep	\$20.60	\$20.90	\$21.20
Dishwasher	\$20.60	\$20.90	\$21.20
Food SVC Utility	\$21.60	\$21.90	\$22.20
Line Server	\$20.60	\$20.90	\$21.20
Runner	\$20.60	\$20.90	\$21.20
SUPV, SHIFT-HRLY	\$23.60	\$23.90	\$24.20

General Wage Increases	\$0.75	\$0.75	\$1.00
------------------------	--------	--------	--------

Los Empleados recibirán la tasa mínima de la clasificación o el aumento general de salario, lo que les provea un mayor aumento.

VI. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DE LA CIUDAD DE NUEVA YORK

1. Tarifas Salariales de la Ciudad de Nueva York

Salario Inicial para New York City	1/1/21	1/1/22	1/1/23
ATTENDANT, CATERING	\$18.90	\$19.20	\$19.50
ATTENDANT, MK/VENDING	\$15.90	\$16.20	\$16.50
BARISTA	\$17.90	\$18.20	\$18.50
CAPTAIN, CATERING	\$23.90	\$24.20	\$24.50
SPECIALTY LEAD COOK	\$21.40	\$21.70	\$22.00
LEAD COOK	\$19.90	\$20.20	\$20.50
SPECIALTY COOK	\$18.40	\$18.70	\$19.00
COOK	\$16.90	\$17.20	\$17.50
COOK, PREP	\$16.90	\$17.20	\$17.50
DISHWASHER	\$15.90	\$16.20	\$16.50
FOOD SVC UTILITY	\$17.90	\$18.20	\$18.50
LINE SERVER	\$15.90	\$16.20	\$16.50
RUNNER	\$15.90	\$16.20	\$16.50
SUPV, SHIFT-HRLY	\$19.90	\$20.20	\$20.50

Aumentos General de salarios	\$0.75	\$0.75	\$1.00
------------------------------	--------	--------	--------

2. Super Antigüedad para Delegados Sindicales

Los Delegados Sindicales en la Ciudad de Nueva York tendrán super antigüedad solo para propósitos de descansos y regresos al trabajo.

VII. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DE ONTARIO, CANADA

El Acuerdo Colectivo de Negociación de Compass @Google Buildings entre Compass Group North America y UNITE HERE International Union aplicará a los Edificios de Google en Ontario en su totalidad excepto como ha sido modificado a continuación.

Las Partes acuerdan aplicar las siguientes modificaciones al Acuerdo en Ontario. En caso de cualquier inconsistencia entre cualquier disposición de esta Carta Suplemental y cualquier disposición del Acuerdo, las disposiciones de esta Carta Suplemental gobernarán al menos que se indique expresamente de manera diferente.

Las Partes también acuerdan que los derechos sustantivos y los estatutos relacionados a las obligaciones de derechos humanos y empleo, incluyendo pero no limitados al Código de Derechos Humanos, Acta Ocupacional de Salud y Seguridad, Acta de Relaciones Laborales, 1995 y Acta del 2000 de Estándares de Empleo son implícitas en el Acuerdo y el Empleador acuerda cumplir con estas leyes en todo momento.

Conforme sea apropiado y necesario, referencias a los “Estados Unidos” se cambiarán a “Canadá” y cualquier referencia a un Departamento de Gobierno de los Estados Unidos, Agencia o ley se cambiará por un Departamento de Gobierno, Agencia o ley de Canadá.

Todas las cantidades de dólares son en Dólares Canadienses.

1. TARIFAS SALARIALES DE ONTARIO

ONTARIO STARTING WAGE RATES	2/1/21	1/1/22	1/1/23
COOK	\$19.50	\$19.80	\$20.10
ATTENDANT, STOREROOM/MK	\$17.50	\$17.80	\$18.10
FOOD SVC WORKER, UTILITY	\$17.25	\$17.55	\$17.85
DISHWASHER	\$17.00	\$17.30	\$17.60
COOK, LEAD	\$21.50	\$21.80	\$22.10
BARISTA	\$19.00	\$19.30	\$19.60
RUNNER	\$18.50	\$18.80	\$19.10
ATTENDANT, CATERING	\$18.50	\$18.80	\$19.10
CAPTAIN, CATERING	\$20.50	\$20.80	\$21.10

Aumento General	\$2.00	\$0.75	\$1.00
-----------------	--------	--------	--------

Los Empleados recibirán la tasa mínima de la clasificación o el aumento general de salario, lo que les provea un mayor aumento.

2. ARTÍCULO 7 – NO-DISCRIMINACIÓN NI ACOSO

Referencias a “leyes estatales y/o federales” y “estatal y federal” se cambiarán a “de provincia y/o leyes federales” y “de provincia y federal” .

La Sección 1 del Acuerdo se modifica de la siguiente manera: “No habrá discriminación por las Partes en contra de un empleado en rompimiento del Código de *Derechos Humanos de Ontario*. Ningún empleado será discriminado por su membresía en el Sindicato ni debido a cualquier actividad legal de dicho empleado a nombre del Sindicato”.

Sección 4b del Acuerdo se modifica al quitar las palabras “como el solo y exclusivo remedio y foro para dar seguimiento a dichas reclamaciones” de la primera oración.

Sección 5a del Acuerdo se modifica al reemplazar “Acta de Estándares Laborales Justos” con “*Acta del 2000 de Estándares Laborales*”.

3. ARTÍCULO 8 – PROCEDIMIENTO DE AGRAVIOS

La Sección 1 del Acuerdo se modifica quitando la segunda oración.

La Sección 3 (Paso 3: Procedimiento de Mediación de Agravios, c.) del Acuerdo se modifica de acuerdo a lo siguiente: La Mediación de Agravios estará compuesta por dos (2) representantes de la administración y dos (2) representantes del sindicato más, a solicitud de cualquiera de las partes, un mediador neutral seleccionado de los árbitros de Ontario listados en el Panel Permanente de Árbitros, quien actuará como presidente y que mediará la disputa para tratar que las partes lleguen a un acuerdo. El administrador involucrado en el incidente o circunstancias que resulten en la disputa deberá estar presente en la Mediación del Agravio.

Sección 3 (Paso Cinco) es modificado por:

- quitar la cualificación que los asignados sean árbitros registrados y en posición acreditada con el Panel de la Asociación Nacional Americana de Árbitros
- requerir que todas las peticiones de arbitraje sean presentadas para adjudicación final y comprometedoras por un árbitro seleccionado exclusivamente del Panel de Árbitros Permanentes del Documento A; y
- reemplazando la referencia de “Corte de Distrito de los Estados Unidos” con “una corte con jurisdicción competente”

4. ARTÍCULO 12 – PERIODO DE PRUEBA

La Sección 2 del Acuerdo es modificada quitando la segunda oración y reemplazándola con : “Cualquier empleado despedido durante dicho periodo de prueba no tendrá el recurso del procedimiento de agravios indicado en este Acuerdo al menos que el empleado haya sido tratado de mala fe, de modo arbitrario o discriminatorio”.

5. ARTÍCULO 17 – SEGURIDAD

La Sección 1 del Acuerdo se modifica de la siguiente manera: “El Empleador asegurará que el entorno laboral y todas las condiciones de trabajo se mantengan de manera segura y que todos los artículos de seguridad y equipo requeridos por el *Acta de Salud y Seguridad de Ontario* sean proporcionados para mantener un entorno seguro.

6. PERMISOS DE AUSENCIA

El Artículo 18 es reemplazado en su totalidad con lo siguiente:

Los Empleados tendrán derecho a todos los permisos de ausencia de acuerdo al *Acta Estándar de Empleo del 2000*.

El Empleador podría otorgar un permiso de ausencia de hasta un (1) año a cualquier empleado por razones personales lícitas y cualquier empleado que está ausente con dicho permiso escrito no se considerará descansado y su antigüedad continuará acumulándose durante su ausencia.

La Delegación para Asuntos del Sindicato se considerará una buena causa para otorgar un permiso de ausencia.

Las solicitudes para un permiso de ausencia tienen que hacerse por escrito al Administrador de la Unidad lo antes posible, pero a más tardar dos (2) semanas antes de la fecha deseada de comienzo de dicha ausencia. La solicitud tiene que indicar: fecha de comienzo, duración de dicha ausencia y razón de la solicitud.

El Empleador responderá por escrito al empleado dentro de una (1) semana de recibida la solicitud del permiso de ausencia.

La aprobación de un permiso de ausencia no se negará irrazonablemente.

El Empleador otorgará a un empleado que ha sido asignado, elegido o contratado a una posición con el Sindicato un permiso de ausencia sin pago por un periodo de hasta doce (12) meses o la duración de este Acuerdo, lo que sea más. Al concluir el permiso de ausencia el empleado tendrá derecho a regresar a su posición en la unidad de negociación sin pérdida de antigüedad ni servicio.

Un empleado llamado a aparecer en un jurado recibirá su pago completo por el periodo que sirva y dicho empleado regresará su pago del jurado, si lo hay, al Empleador.

7. ARTÍCULO 21 – ESTATUS DEL SINDICATO Y CHEQUEO DE CUOTAS DE MEMBRESÍA

El Artículo 21 se reemplaza en su totalidad con lo siguiente:

El Empleador acuerda deducir del salario de todos los empleados de la unidad de negociación, empezando el primer día, una cantidad igual a las cuotas del Sindicato. El

Empleador enviará esta cantidad mensualmente a la Oficina del Sindicato, antes del día quince (15) del mes siguiente al mes por el cual se hizo dicha deducción. El Empleador proporcionará junto con el envío una lista en orden alfabético de todos los empleados especificando la cantidad deducida por cada empleado.

El Sindicato notificará al Empleador por escrito con treinta (30) días de anticipación de cualquier cambio de cuotas del Sindicato y dicha notificación será la autorización conclusiva de la Compañía de hacer las deducciones especificadas.

El Empleador acuerda crear un récord del total de la deducción de cuotas pagadas por cada empleado para el previo año de calendario en su formulario T-4 de Impuestos.

El Empleador proporcionará al Sindicato la siguiente información con respecto a cada empleado de la unidad de negociación y la actualizará mensualmente: nombres, direcciones, Números de Seguro Social (con el consentimiento del Empleado), números de teléfono, clasificaciones, estatus de empleo (tiempo completo, tiempo parcial, etc.) antigüedad, fecha de cambio de estatus si aplica y su tasa de pago. El Empleador proporcionará esta información electrónicamente o en un disquete de computadora si es solicitado por el Sindicato.

A solicitud del Sindicato, el Empleador podría permitir al Sindicato revisar sus récords de nómina, horarios, páginas de registro de entrada y cualquier otra información razonablemente requerida para satisfacer al Sindicato de que las cuotas y las tarifas de inicio están siendo deducidas correctamente.

El Empleador reconoce que las cuotas del Sindicato enviadas son propiedad del Sindicato y no del Empleador.

El Sindicato indemnizará y mantendrá libre de responsabilidad a la Compañía, sus agentes y/o empleados que actúen a nombre de la Compañía en cualquier reclamación, demandas, acciones o causas de acción que provengan de, en cualquier manera sean conectadas a la colección y el envío de dichas cuotas o el proporcionar al Sindicato el número de seguro social (SIN) del empleado.

8. ARTÍCULO 26 – NO HUELGA/NO CIERRE FORZADO

La Sección 4 queda borrada.

9. ARTÍCULO 28 – SALUD Y BIENESTAR

El Artículo 28 queda reemplazado en su totalidad por lo siguiente:

El Empleador contribuirá al Plan de Salud y Bienestar de UNITE HERE las siguientes cantidades por cada hora pagada a nombre de cada empleado de la unidad de negociación que ha completado su periodo de prueba”

Fecha	Tiempo Completo	Tiempo Parcial
1 de abril del 2021	\$2.42 por hora pagada	\$2.32 por hora pagada
1 de enero del 2022	\$2.47 por hora pagada	\$2.37 por hora pagada
1 de enero del 2023	\$2.52 por hora pagada	\$ 2.42 por hora pagada

Queda entendido que horas “pagadas” incluye días festivos, vacaciones, permisos de ausencia parentales, discapacidad y enfermedad (no laboral) y ajustes a los cheques de nómina.

Además, el Empleador continuará haciendo contribuciones a nombre de un empleado por el primer mes de un permiso de ausencia autorizado.

Para clarificar, el Empleador es responsable por cualquier impuesto de provincia o federal de dichas contribuciones y dichos impuestos son en adición a las tasas anteriores de contribución.

Todos los pagos de Salud y Bienestar se calcularán desde el primer (1) día de cada mes hasta el último día de cada mes y serán remitidos y recibidos por el fideicomiso del Plan de Salud y Bienestar del Local 75 antes del día quince (15) del siguiente mes.

El Empleador será responsable por la pérdida de beneficios de cualquier empleado debido a omisión de pagos.

10. ARTÍCULO 29 – FONDO DE PENSIÓN Y 401K

Al completarse el periodo de prueba, el Empleador contribuirá lo siguiente por cada empleado al Plan de Pensión de UNITE HERE para todos los empleados:

Al ratificarse, el Empleador contribuirá las siguientes tasas por hora:

Fecha	Cantidad
1 de abril del 2021	\$1.40
1 de enero del 2022	\$2.25
1 de enero del 2023	\$3.00

11. ARTÍCULO 31 – DÍAS FESTIVOS

La Sección 1 del Acuerdo se modifica de la manera siguiente: Todos los empleados de la unidad de negociación tendrán derecho a los días festivos pagados que el cliente del Empleador proporciona a sus trabajadores. Los actuales días festivos del Cliente son:

- Día de Año Nuevo

- Día Familiar
- Viernes Santo
- Lunes de Pascua
- Día de Victoria
- Día de Canadá
- Día Festivo Civil
- Día del Trabajo
- Día de Gracias
- Nochebuena
- Día de Navidad
- “Boxing Day” (12/26)
- Día de Año Nuevo

La tercera oración de la Sección 2 del Acuerdo se modifica de la manera siguiente: “Cuando un empleado trabaja en un día festivo pagado, recibirá pago de día festivo más pago prima por todas las horas trabajadas el día festivo, o recibirá su salario regular por todas las horas trabajadas el día festivo y recibirá otro día festivo por el cual recibirá pago de día festivo”.

La Sección 3 del Acuerdo queda borrada.

12. ARTÍCULO 40 – SUBSIDIO POR VIAJAR

El Artículo 40 queda reemplazado en su totalidad por lo siguiente:

Sección 1. Cualquier empleado que tenga que usar su propio vehículo o a quien se le pida desempeñar trabajo en otra locación, recibirá un subsidio por milla a la tasa actual de Compass Group Canada, o se le reembolsará la tarifa apropiada por el uso de transporte público, si es necesario. La tarifa actual de Compass Group Canada es cincuenta centavos por kilómetro (\$0.50/km).

13. DOCUMENTO C: NUEVAS OPERACIONES

La Cláusula 1 es modificada al reemplazar las palabras “Sección 7 del Acta Nacional de Relaciones Laborales” con “Acta de Relaciones Laborales de Ontario”.

La Cláusula 2 es modificada al reemplazar la palabra “nacional” con “Ontario”.

La Cláusula 8 es modificada al reemplazar al “Árbitro Dan Silverman” con “Árbitro Brian McLean”.

CARTA SUPLEMENTAL DE ONTARIO ACERCA DE TRABAJO FUERA DE LA CLASIFICACIÓN

Los siguientes empleados continuarán desempeñando sus obligaciones tradicionales fuera de su actual clasificación:

- Kathryn Dandyk
- Charlotte Van Ryn

Estas obligaciones continuarán siempre que trabajen para la compañía o firmen para un cambio de su clasificación.

Estas empleadas recibirán un pago prima de \$1.00 por hora por todas las horas pagadas.

VIII. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO DE SAN MATEO

1. Tarifas Salariales del Condado de San Mateo

Salario Inicial para el Condado de San Mateo	1/1/21	1/1/22	1/1/23
GENERAL LABOR/MAINTENANCE	\$ 22.25	\$ 22.50	\$ 22.75
ATTENDANT, VENDING	\$ 21.45	\$ 21.70	\$ 21.95
ATTENDANT, WAREHOUSE	\$ 22.25	\$ 22.50	\$ 22.75
DRIVER, HELPER ¹	\$ 24.25	\$ 24.50	\$ 24.75
SERVER	\$ 21.45	\$ 21.70	\$ 21.95
HOST	\$ 21.45	\$ 21.70	\$ 21.95
SHIFT SUPV, HOURLY-LEAD BARISTA	\$ 23.45	\$ 23.70	\$ 23.95
SHIFT SUPV, HOURLY-LEAD HOST	\$ 23.45	\$ 23.70	\$ 23.95
CATERING CAPTAIN	\$ 23.45	\$ 23.70	\$ 23.95
ATTENDANT, CATERING	\$ 21.45	\$ 21.70	\$ 21.95
BARISTA	\$ 21.45	\$ 21.70	\$ 21.95
COOK	\$ 24.45	\$ 24.70	\$ 24.95
COOK, PREP	\$ 22.45	\$ 22.70	\$ 22.95
DISHWASHER	\$ 20.25	\$ 20.50	\$ 20.75
FOOD SVC UTILITY	\$ 21.45	\$ 21.70	\$ 21.95
LEAD COOK	\$ 26.45	\$ 26.70	\$ 26.95
SPECIALTY COOK	\$ 25.95	\$ 26.20	\$ 26.45

AUMENTO GENERAL	\$ 0.75	\$ 0.75	\$ 1.00
-----------------	---------	---------	---------

Los Empleados recibirán la tasa mínima de la clasificación o el aumento general de salario, lo que les provea un mayor aumento.

2. Vacaciones – Artículo 32

a. Sección Suplemental 2 como sigue:

La máxima vacación que puede ser acumulada por los empleados en California es 2 veces la tarifa anual de acumulo de 420 horas [1.75 x 240 horas] lo que sea menos.

1

Incluye Chofer Transportador/Entregador de Comida. Tiene que ser entrenado y estar cualificado para conducir.

b. Sección Suplemental 3 como sigue:

En California los empleados que no usen todas sus vacaciones al finalizar el año de calendario podrán traspasarlas al año siguiente.

IX. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO DE SANTA CLARA

1. Tarifas Salariales del Condado de Santa Clara

Salario Inicial para el Condado de Santa Clara	1/1/21	1/1/22	1/1/23
GENERAL LABOR/MAINTENANCE	\$ 22.25	\$ 22.50	\$ 22.75
ATTENDANT, VENDING	\$ 21.45	\$ 21.70	\$ 21.95
ATTENDANT, WAREHOUSE	\$ 22.25	\$ 22.50	\$ 22.75
DRIVER, HELPER ²	\$ 24.25	\$ 24.50	\$ 24.75
SERVER	\$ 21.45	\$ 21.70	\$ 21.95
HOST	\$ 21.45	\$ 21.70	\$ 21.95
SHIFT SUPV, HOURLY-LEAD BARISTA	\$ 23.45	\$ 23.70	\$ 23.95
SHIFT SUPV, HOURLY-LEAD HOST	\$ 23.45	\$ 23.70	\$ 23.95
CATERING CAPTAIN	\$ 23.45	\$ 23.70	\$ 23.95
ATTENDANT, CATERING	\$ 21.45	\$ 21.70	\$ 21.95
BARISTA	\$ 21.45	\$ 21.70	\$ 21.95
COOK	\$ 24.45	\$ 24.70	\$ 24.95
COOK, PREP	\$ 22.45	\$ 22.70	\$ 22.95
DISHWASHER	\$ 20.25	\$ 20.50	\$ 20.75
FOOD SVC UTILITY	\$ 21.45	\$ 21.70	\$ 21.95
LEAD COOK	\$ 26.45	\$ 26.70	\$ 26.95
SPECIALTY COOK	\$ 25.95	\$ 26.20	\$ 26.45

AUMENTO GENERAL*	\$ 0.75	\$ 0.75	\$ 1.00
------------------	---------	---------	---------

Los Empleados recibirán la tasa mínima de la clasificación o el aumento general de salario, lo que les provea un mayor aumento.

2. Vacaciones – Artículo 32

Modificar la Sección 3 como sigue: De acuerdo con la ley estatal los empleados que no usen todas sus vacaciones al final del año de calendario pueden traspasarlas al año siguiente hasta a dos (2) veces más que lo actualmente permitido para el empleado. Por ejemplo un empleado con tres (3) años de servicio podría traspasar hasta 240 hora de vacaciones no usadas.

²

Incluye Chofer Transportador/Entregador de Comida. Tiene que ser entrenado y estar cualificado para conducir.

X. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO DE SANTA CRUZ

1. Tarifas Salariales del Condado de Santa Cruz

Salario Inicial para el Condado de Santa Cruz	1/1/21	1/1/22	1/1/23
GENERAL LABOR/MAINTENANCE	\$ 22.25	\$ 22.50	\$ 22.75
ATTENDANT, VENDING	\$ 21.45	\$ 21.70	\$ 21.95
ATTENDANT, WAREHOUSE	\$ 22.25	\$ 22.50	\$ 22.75
DRIVER, HELPER ³	\$ 24.25	\$ 24.50	\$ 24.75
SERVER	\$ 21.45	\$ 21.70	\$ 21.95
HOST	\$ 21.45	\$ 21.70	\$ 21.95
SHIFT SUPV, HOURLY-LEAD BARISTA	\$ 23.45	\$ 23.70	\$ 23.95
SHIFT SUPV, HOURLY-LEAD HOST	\$ 23.45	\$ 23.70	\$ 23.95
CATERING CAPTAIN	\$ 23.45	\$ 23.70	\$ 23.95
ATTENDANT, CATERING	\$ 21.45	\$ 21.70	\$ 21.95
BARISTA	\$ 21.45	\$ 21.70	\$ 21.95
COOK	\$ 24.45	\$ 24.70	\$ 24.95
COOK, PREP	\$ 22.45	\$ 22.70	\$ 22.95
DISHWASHER	\$ 20.25	\$ 20.50	\$ 20.75
FOOD SVC UTILITY	\$ 21.45	\$ 21.70	\$ 21.95
LEAD COOK	\$ 26.45	\$ 26.70	\$ 26.95
SPECIALTY COOK	\$ 25.95	\$ 26.20	\$ 26.45

AUMENTO GENERAL	\$ 0.75	\$ 0.75	\$ 1.00
-----------------	---------	---------	---------

Los Empleados recibirán la tasa mínima de la clasificación o el aumento general de salario, lo que les provea un mayor aumento.

2. Vacaciones – Artículo 32

a. La máxima vacación que puede ser acumulada por los empleados en California es 2 veces la tarifa anual de acumulo de 420 horas [1.75 x 240 horas] lo que sea menos.

b. Sección Suplemental 3 como sigue:

En California los empleados que no usen todas sus vacaciones al finalizar el año de calendario podrán traspasarlas al año siguiente.

3

□ Incluye Chofer Transportador/Entregador de Comida. Tiene que ser entrenado y estar cualificado para conducir.

XI. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL ÁREA METROPOLITANA DE SEATTLE

1. Tarifas Salariales del Area Metropolitana de Seattle

Salario Inicial para el Area Metropolitana	1/1/2021	1/1/2022	1/1/2023
Attendant, Catering	\$20.60	\$20.90	\$21.20
Attendant, MK/Vending	\$20.60	\$20.90	\$21.20
Lead Specialty Cook	\$25.10	\$25.40	\$25.70
Specialty Cook	\$24.10	\$24.40	\$24.70
Barista	\$21.60	\$21.90	\$22.20
Captain Catering	\$23.60	\$23.90	\$24.20
Lead Cook	\$23.60	\$23.90	\$24.20
Cook	\$22.60	\$22.90	\$23.20
Cook, Prep	\$20.60	\$20.90	\$21.20
Dishwasher	\$20.60	\$20.90	\$21.20
Food SVC Utility	\$21.60	\$21.90	\$22.20
Line Server	\$20.60	\$20.90	\$21.20
Runner	\$20.60	\$20.90	\$21.20
SUPV, SHIFT-HRLY	\$23.60	\$23.90	\$24.20
General Wage Increases	\$0.75	\$0.75	\$1.00

Los Empleados recibirán la tasa mínima de la clasificación o el aumento general de salario, lo que les provea un mayor aumento.

23. Comité Conjunto Regional Administrativo Patronal – SEA

Las partes acuerdan que los temas iniciales para discusión y resolución en RJLMC-SEA serán:

- a. Uniformes
- b. Acuerdos de Renuncia sobre el Acta de Programación Segura de Seattle

34. Acta de Programación Segura de Seattle

Las partes acuerdan mutuamente renunciar al mecanismo de cumplimiento del Acta de Programación Segura de Seattle (SMC 14.22). Todo cumplimiento de esta Acta será manejado por las disposiciones de agravios y arbitrajes de este Acuerdo.

45. Días por Enfermedad – Artículo 33, Sección 1.

Efectivo el 1 de marzo del 2020 los Empleados tendrán derecho a ocho (8) días pagados por enfermedad, o más, según sea requerido por la ley aplicable después de un (1) año de servicio.

Los Empleados recién contratados serán elegibles para:

- 8 días por enfermedad si son contratados durante el primer trimestre del año de calendario
- 6 días por enfermedad si son contratados durante el segundo trimestre del año de calendario
- 4 días por enfermedad si son contratados durante el tercer trimestre del año de calendario
- 2 días por enfermedad si son contratados durante el cuarto trimestre del año de calendario

Los días por enfermedad no usados se pagarán al final del año de calendario, excepto como lo prohíba la ley de Seattle.

XII. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO DE WASHTENAW

1. Tarifas Salariales del Condado de Washtenaw

Salario Inicial para el Condado de Washtenaw	1/1/2021	1/1/2022	1/1/2023
Attendant, Storeroom/warehouse	\$19.80	\$20.10	\$20.40
Runner	\$17.80	\$18.10	\$18.40
Shift Supv., Hourly	\$24.30	\$24.60	\$24.90
Barista	\$18.30	\$18.60	\$18.90
Cook	\$23.30	\$23.60	\$23.90
Cook Prep.	\$21.30	\$21.60	\$21.90
Dishwasher	\$17.30	\$17.60	\$17.90
Food Svc Worker	\$18.30	\$18.60	\$18.90
Lead Cook	\$24.30	\$24.60	\$24.90
General Increase	\$0.75	\$0.75	\$1.00

Los Empleados recibirán la tasa mínima de la clasificación o el aumento general de salario, lo que les provea un mayor aumento.

2. Fusión de Unidades

Efectivo el 1 de julio del 2021 la Unidad del Local del Condado de Washtenaw se fusionara al Acuerdo del Área Metropolitana de Detroit.

XIII. CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL ÁREA METROPOLITANA DE WASHINGTON DC

1. Tarifas Salariales del Área Metropolitana de Washington DC

Salario Inicial para el Área Metropolitana de Washington DC	1/1/2021	1/1/2022	1/1/2023
Attendant, Storeroom/ warehouse	\$21.30	\$21.60	\$21.90
Barista	\$22.30	\$22.60	\$22.90
Captain, Catering	\$26.30	\$26.60	\$29.90
Cook	\$24.30	\$24.60	\$24.90
Cook Prep.	\$22.30	\$22.60	\$22.90
Lead Cook	\$26.30	\$26.60	\$26.90
Cook Prep.	\$22.30	\$22.60	\$22.90
Dishwasher	\$20.30	\$20.60	\$20.90
Food Svc Worker	\$20.30	\$20.60	\$20.90
Utility	\$19.30	\$19.60	\$19.90

General Increase	\$0.75	\$0.75	\$1.00
------------------	--------	--------	--------

Los Empleados recibirán la tasa mínima de la clasificación o el aumento general de salario, lo que les provea un mayor aumento.

ÍNDICE

ANTIGÜEDAD	29
CAMBIOS DE HORARIO.....	55
CAMBIOS TECNOLÓGICOS.....	32
CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DE EL CONDADO DE ALLEGHENY	64
CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DE LA CIUDAD DE NUEVA YORK.....	70
CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DE ONTARIO, CANADA.....	71
CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL AREA METROPOLITANA DE DETROIT	67
CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL ÁREA METROPOLITANA DE SEATTLE	83
CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL ÁREA METROPOLITANA DE WASHINGTON DC	86
CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO COOK, ILLINOIS	65
CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO DE MIDDLESEX.....	68
CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO DE MULTNOMAH, OR	69
CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO DE SAN MATEO.....	79
CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO DE SANTA CLARA	81
CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO DE SANTA CRUZ.....	82
CARTA SUPLEMENTAL ACERCA DEL CONDADO DE WASHTENAW	85
CARTA SUPLEMENTAL DE ONTARIO ACERCA DE TRABAJO FUERA DE LA CLASIFICACIÓN	78
CAUSA JUSTIFICADA, DISCIPLINA Y DESPIDO	26
CONDICIÓN SINDICAL Y AFILIACIÓN EN CONCEPTO DE DEDUCCIÓN DE CUOTAS	35
DEDUCCIONES Y DONATIVOS	57
DEFINICIONES	5
DELEGADOS SINDICALES Y VISITAS	37
DERECHOS ADMINISTRATIVOS	38
DÍAS DE ENFERMEDAD/PERSONALES	50
DÍAS FESTIVOS.....	48
DROGAS Y ALCOHOL	28
DURACIÓN.....	58
EXPEDIENTES DE PERSONAL Y EQUIPO DE GRABACIÓN.....	57
FONDOS DE JUBILACIÓN Y 401(K)	47
FONDOS PARA LA SALUD Y BIENESTAR.....	42
GRUPO ARBITRAL	59
HORARIOS DE CATERING.....	58
HORARIOS LABORALES	52
IGUALDAD.....	56
INMIGRACIÓN, DIVERSIDAD Y DERECHOS CIVILES	9
LICENCIA POR DUELO	51
NO DISCRIMINACIÓN NI ACOSO	15
NO HUELGAS / NO CIERRES PATRONALES	40
NO RECORTES.....	35
NUEVAS OPERACIONES	60
PAGO POR REPORTARSE.....	55
PERIODO DE PRUEBA.....	30
PERMISO DE AUSENCIA PARENTAL, POR EMBARAZO Y LACTANCIA.....	14
PERMISOS DE AUSENCIA/EXCEDENCIAS	33
PROCEDIMIENTO DE AGRAVIO.....	20
PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISPUTAS DE COMPASS/UNITE HERE.....	6
RECONOCIMIENTO.....	4
RECORTES FORZADOS, DESPLAZAMIENTO/ REINTEGRACIÓN	30
REGIONES, DISTRITOS, CAMPUSES Y LOCALES	60
REGLAS Y NORMAS DE TRABAJO	39
RESPECTO Y DIGNIDAD	9
ROTURAS	57
SALARIOS	40

SEGURIDAD.....	32
SEPARACIÓN Y CONSERVACIÓN.....	57
SERVICIO DE JURADO	51
SUBSIDIOS PARA TRANSPORTE Y VIVIENDA.....	47
SUBVENCIÓN PARA TRASLADARSE.....	56
SUCESORES Y CESIONARIOS	38
TIEMPO EXTRA Y PAGO EXTRAORDINARIO.....	54
TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN.....	34
TRADUCCIÓN/COPIAS DEL CONTRATO.....	56
TRASLADOS Y REASIGNACIONES.....	31
UNIFORMES Y APARIENCIA PERSONAL	56
VACACIÓN.....	49
VACANTES.....	30