
AGREEMENT



HARVARD UNIVERSITY

AND

LOCAL 615

SERVICE EMPLOYEES

INTERNATIONAL UNION

EFFECTIVE

NOVEMBER 16, 2011 - NOVEMBER 15, 2016

ENGLISH - SPANISH

AGREEMENT



Harvard University

and

Local 615
Service Employees
International Union

Effective
November 16, 2011 - November 15, 2016

TABLE OF CONTENTS

ARTICLE	SUBJECT	PAGE
ARTICLE 1	EQUAL OPPORTUNITY.....	1
ARTICLE 2	RECOGNITION.....	1
ARTICLE 3	UNION MEMBERSHIP.....	2
ARTICLE 4	CHECK-OFF.....	2
ARTICLE 5	PROBATIONARY PERIOD.....	3
ARTICLE 6	WAGES.....	4
ARTICLE 7	OVERTIME AND PREMIUM PAY.....	5
ARTICLE 8	HOLIDAYS AND WINTER RECESS.....	6
ARTICLE 9	VACATIONS.....	7
ARTICLE 10	BEREAVEMENT PAY.....	9
ARTICLE 11	JURY DUTY.....	9
ARTICLE 12	GROUP INSURANCE AND PENSION BENEFITS.....	9
ARTICLE 13	DISABILITY BENEFITS.....	9
ARTICLE 14	UNIFORMS.....	10
ARTICLE 15	WORKERS' COMPENSATION.....	10
ARTICLE 16	NO DISCRIMINATION.....	11
ARTICLE 17	WORK UNITS.....	11
ARTICLE 18	SAFETY.....	11
ARTICLE 19	MILITARY SERVICE.....	12
ARTICLE 20	MANAGEMENT RIGHTS.....	12
ARTICLE 21	WORKING OUT OF CLASSIFICATION.....	12
ARTICLE 22	STRIKES AND LOCKOUTS.....	13
ARTICLE 23	SEPARABILITY OF CLAUSES.....	13
ARTICLE 24	SHOP VISITATION.....	13
ARTICLE 25	GRIEVANCES.....	14
ARTICLE 26	ARBITRATION.....	15
ARTICLE 27	PERSONAL ILLNESS OR INJURY.....	15
ARTICLE 28	LAYOFF.....	17
ARTICLE 29	SENIORITY AND JOB OPENINGS.....	18
ARTICLE 30	BULLETIN BOARDS.....	19
ARTICLE 31	CONTRACTED OUT WORK.....	19
ARTICLE 32	UNION LEAVE.....	20
ARTICLE 33	FULL TIME WORK.....	20
ARTICLE 34	STEWARDS.....	20

ARTICLE 35	IMMIGRATION.....	21
ARTICLE 36	CHILDCARE ALLOWANCE FUND.....	21
ARTICLE 37	MATERNITY/PATERNITY LEAVE.....	22
ARTICLE 38	TRAINING.....	22
ARTICLE 39	FAIR DAY’S WORK.....	22
ARTICLE 40	DURATION OF AGREEMENT.....	23
APPENDIX A	BENEFIT AND RETIREMENT PLANS.....	25
SIDELETTER A	HEALTH CARE INITIATIVE.....	27
SIDELETTER B	28
SIDELETTER C	GENERAL EVALUATION CRITERIA.....	29
SIDELETTER D	POLICY ON EXTRA COMPENSATION FOR FURNITURE MOVING.....	31
SIDELETTER E	WAGE AND BENEFIT PARITY POLICY.....	33
INDEX	34

Agreement made this 15th day of November, 2011 by and between The President and Fellows of Harvard College, their subsidiaries, their successors, and assigns, hereinafter called the “University” and Service Employees’ International Union Local 615, hereinafter called the “Union”. This agreement supersedes all previous Agreements, Side Letters, Letters of Understanding and other similar documents.

ARTICLE 1

EQUAL OPPORTUNITY

1.1 The Parties actively affirm their intent and desire to comply fully with their obligations under existing applicable laws relating to discrimination on the basis of race, color, religion, country of national origin, sex, age, sexual orientation, handicap or veteran status, and hereby agree to incorporate these obligations as a part of this Agreement.

ARTICLE 2

RECOGNITION

2.1 The University recognizes the Union as the exclusive representative for the purposes of collective bargaining for only those hourly paid employees of the University in the job classifications of Custodian, Assistant Crew Chief and Crew Chief.

2.2 The bargaining unit excludes faculty, staff, students, casuals and those covered by other bargaining units.

2.3 This Agreement does not apply to students attending the University who may, at the discretion of the University, be employed at any time to perform any work as a means of earning money to defray part of their expenses while studying at the University. Nothing contained in the Agreement shall restrict the amount of work which may be allotted to students while studying at the University.

2.4 The term “employee” when used herein shall refer to any of the employees covered by this Agreement.

- a. Category A employees are defined as employees who are regularly scheduled to a work schedule of more than twenty (20) hours per week.
- b. Category B employees are defined as employees who are regularly scheduled to a work schedule of twenty (20) hours or less per week.

ARTICLE 3

UNION MEMBERSHIP

3.1 As a condition of employment, all employees who are members of the union on the effective date of this Agreement shall remain members in good standing for the term of this Agreement, and all employees who shall after this date enter the bargaining unit covered by this Agreement shall on and after the thirtieth day following the beginning of their employment become and remain members of the Union in good standing.

3.2 For purposes of this Agreement, an employee shall be regarded as a member of the Union in good standing if the employee shall have tendered the periodic dues and the initiation fee uniformly required as a condition of acquiring or retaining membership.

3.3 The Union agrees that it will admit to membership all employees who apply for membership.

3.4 The University agrees to keep the Union informed of all employees added to or separated from the bargaining unit by sending to the Union weekly, a list of those hired, transferred and terminated. The list will include job classification, work area, shift and hours scheduled. Additionally, the University agrees to inform the Union on a weekly basis of any employee who has had a reduction in scheduled hours.

ARTICLE 4

CHECK-OFF

4.1 The University agrees that upon written authorization signed by each employee to deduct monthly from the earned wages and remit to the Local Union membership dues as set in accordance with the Constitution of the Union. The University further agrees upon such authorization to deduct the Initiation Fees and to remit same to the Union.

All such dues and initiation fees will be payable from the University to the Union not later than the last day of the month in which they are deducted.

4.2 The Union hereby certifies that the present amount of its membership dues has been fixed pursuant to the constitution and bylaws of the Union. In the event the amount of its dues is hereafter changed, the University will deduct the changed amount after receiving from the Union written notification thereof, signed by the Secretary-Treasurer of the Union.

4.3 The University agrees to deduct and transmit to the Union SEIU Cope, Property Services Civic Engagement Fund (PSCE), or any other authorized

Political Action Fund contributions from the wages of those employees who voluntarily authorize such deductions in writing in accordance with applicable law. The union will furnish to the University the necessary authorization form.

- a. The University agrees to transmit these contributions to the Union no later than the end of the month immediately following the month in which the deductions were taken. The University shall not commingle these funds with dues payments and will remit them to the Union via check or separate ACH payment. These remittances shall be simultaneous with the dues deductions as provided in this Article, and these voluntary contributions, while not a condition of employment, shall be considered a payroll deduction for purposes of this Article.
- b. The employee's dues, COPE, Property Services Civic Engagement Fund (PSCE), or any other authorized Political Action Fund contributions shall remain in effect until such time as it is revoked in writing by the employee.

ARTICLE 5

PROBATIONARY PERIOD

5.1 A new employee will be in a probationary status for ninety (90) calendar days from the date of employment. During this period, employment may be discontinued at the sole discretion of management.

ARTICLE 6

WAGES

6.1 Wages during the term of this agreement shall be paid as set forth below:

	Current Wages Effective 7/1/11		Increase 1 Effective 7/1/12		Increase 2 Effective 7/1/13	
	Years of Service		Years of Service		Years of Service	
Classification	< 3 years	> 3 years	< 3 years	> 3 years	< 3 years	> 3 years
Custodian	\$18.50	\$19.00	\$18.98	\$19.49	\$19.51	\$20.04
Assistant Crew Chief	\$19.00	\$19.50	\$19.49	\$20.01	\$20.04	\$20.57
Crew Chief	\$20.00	\$20.50	\$20.52	\$21.03	\$21.09	\$21.62
Red Circle Rates						
Custodian	\$19.50		\$20.01		\$20.57	
Custodian	\$19.77		\$20.28		\$20.85	
Crew Chief/Custodian	\$20.50		\$21.03		\$21.62	
Crew Chief/Custodian	\$20.63		\$21.17		\$21.76	

	Increase 3 Effective 7/1/14		Increase 4 Effective 7/1/15		Increase 5 Effective 7/1/16	
	Years of Service		Years of Service		Years of Service	
Classification	< 3 years	> 3 years	< 3 years	> 3 years	< 3 years	> 3 years
Custodian	\$20.07	\$20.61	\$20.67	\$21.23	\$21.29	\$21.87
Assistant Crew Chief	\$20.61	\$21.16	\$21.23	\$21.79	\$21.87	\$22.44
Crew Chief	\$21.69	\$22.24	\$22.34	\$22.91	\$23.01	\$23.60
Red Circle Rates						
Custodian	\$21.16		\$21.79		\$22.44	
Custodian	\$21.44		\$22.08		\$22.74	
Crew Chief/Custodian	\$22.24		\$22.91		\$23.60	
Crew Chief/Custodian	\$22.38		\$23.05		\$23.74	

ARTICLE 7

OVERTIME AND PREMIUM PAY

7.1 Overtime shall be paid at the rate of time and one-half the employee's regular rate for all hours actually worked in excess of eight hours in one day or in excess of 40 hours in any one work week or on a sixth consecutive day.

7.2 The normal full-time workweek shall be five (5) days of eight (8) hours work beginning at 12:01 a.m. Overtime work may be scheduled at any time on a reasonable basis. Payroll calculations are made on the basis of a workweek beginning at 12:01 a.m. on Sunday and ending 12:00 a.m. on Saturday. The payroll day runs from midnight to midnight.

7.3 The Parties agree that overtime within each work unit shall be distributed as equitably as possible, consistent with the work to be done. To that end, when overtime hours are available they shall be offered to the qualified employees, as defined in the General Evaluation Criteria in Side Letter C, within the designated operational group in a rotating manner based on seniority. Employees not qualified to do the available overtime work will not be eligible for such work. In the event no qualified employee within the designated operational group is available, such work will be assigned to a qualified employee outside the operational group.

7.4 In instances when the University has two (2) days or less notice for planning overtime hours, such overtime assignments will not be subject to the list process described herein.

7.5 If an employee refuses overtime pursuant to the above process three (3) times during a quarter, that employee will be removed from the overtime list for the remainder of that quarter. The overtime list will be reset each quarter to include those employees dropped from the list. Employees may also opt out of the overtime list process at any time, and can be reinstated upon quarterly reset of the list.

7.6 Each operational group shall maintain an overtime list, updated quarterly, that shall be conspicuously posted. The Union representative may review the list upon reasonable notice to the University.

7.7 The parties agree that the purpose of designating operational groups is to facilitate the equitable distribution of overtime consistent with the operational needs of the University. To that end, the parties having reached an agreement on a full list of the designated operational groups prior to the effective date of this Agreement, the University shall not increase the number of such groups by more than ten percent (10%) in any subsequent contract year without the consent of the Union, such consent not to be unreasonably withheld.

7.8 Shift Differential: A \$.75 per hour premium will be paid to an employee who is assigned to work on a shift that begins between 10 p.m. and 2 a.m. A \$.75 per hour premium will be paid to an employee for time worked performing Furniture Moving as set forth in the Side letter D, Policy on Extra Compensation for Furniture Moving.

7.9 Minimum Call-in: Employees called in outside of their regular shift for an assignment that is not contiguous to their normal shift will be paid a minimum of 4 hours pay. If the call-in is contiguous to their shift, they will be paid for actual hours worked.

7.10 There will be no pyramiding of overtime pay, holiday pay, or premium pay.

ARTICLE 8

HOLIDAYS AND WINTER RECESS

8.1 All employees will have the following holidays off without loss of pay provided the holiday falls on a regular scheduled work day: New Year's Day, Presidents' Day, Memorial Day, Independence Day, Labor Day, Columbus Day, Veteran's Day, Thanksgiving, Day after Thanksgiving, Christmas, and Martin Luther King Day. It is understood that the University has the right to use a substitute day for a holiday in order to meet the University's operating requirements.

8.2 Employees who are to receive holiday pay must work their full scheduled working day before and working day after the holiday and must have worked during the holiday week unless on excused leave. If an employee is sick the day before or the day after a holiday they will receive the holiday pay only if they provide acceptable medical documentation verifying the illness.

8.3 The rate of pay for each of the above holidays will be one fifth (1/5) of the total regularly scheduled weekly hours.

8.4 Those employees required to work on a holiday which falls on a regularly scheduled work day shall receive time and one-half of their base hourly rate for each hour worked on the holiday. In addition, the employee shall receive, in lieu of the holiday time off, a rate of pay equal to one fifth (1/5) of the total regularly scheduled weekly hours.

In instances when it is necessary to assign employees to work on a holiday which is not part of their regularly-scheduled work hours, hours shall be offered pursuant to the provisions for overtime distribution in Article 7 Overtime and Premium pay. Such hours shall be posted in the same way as overtime hours are posted, as specified in Article 7.

8.5 When a recognized holiday falls on a Sunday, the following Monday will be recognized as the holiday. When a recognized holiday falls on a Saturday, the previous Friday will be recognized as the holiday. For all administrative purposes, a holiday shall be determined to occur on the day that it is actually observed.

8.6 An employee who is sick or on vacation on a holiday receives regular holiday pay for that day, and the day is not subtracted from the total number of sick pay or vacation days s/he is entitled to.

8.7 Winter Recess: Whenever the period between Christmas Day and New Year's Day is declared and observed by the University as time off with pay, employees who are required to work during such period shall be granted compensatory time off with pay at a time mutually agreed upon by the employee and the supervisor within the contract year as the winter recess.

ARTICLE 9

VACATIONS

9.1 All employees will accrue vacation pay monthly in accordance with the schedule listed below and employees shall be eligible to use accrued vacation upon accrual.

Employee Vacation Schedule	
Years of Continuous Service	Vacation Weeks
1	2
5	3
10	4

Vacation pay will be based on the employee's normally scheduled workweek and shall be cumulative to a maximum of twenty (20) days for employees with less than ten (10) years of service and to a maximum of twenty-five (25) day for employees with ten (10) or more years of service. With prior management approval, an employee may:

a. Receive vacation pay in lieu of time off in accordance with the schedule below:

Length of Service	Vacation Time	OPTIONS		
		Use	Carry Over	Sell
1 Years	2 Weeks	2	0	0
	2 Weeks	1	1	0
	2 Weeks	1	0	1
5 Years	3 Weeks	3	0	0
	3 Weeks	2	1	0
	3 Weeks	2	0	1
	3 Weeks	1	1	1
	3 Weeks	1	2	0
	3 Weeks	1	0	2
10 Years	4 Weeks	4	0	0
	4 Weeks	3	1	0
	4 Weeks	3	0	1
	4 Weeks	2	2	0
	4 Weeks	2	0	2
	4 Weeks	2	1	1
	4 Weeks	1	2	1
	4 Weeks	1	1	2

9.2 Bonus Vacation Time:

For the term of this agreement, employees who have twenty-five (25) or more years of service shall receive payment equal to four (4) weeks of their regular straight time pay. This provision shall not apply to any employee who has previously received any bonus vacation designed to recognize service of 25 years or more, as provided in any prior collective bargaining agreement.

All bonus vacation time will be paid to the employee at the end of the contract year unless otherwise requested. Employees who wish to use bonus vacation as time off must provide reasonable notice to management. Bonus vacation time earned for 25 year service recognition may be spread over a five-year period. All carry over provisions are subject to the terms set forth in Article 9.

All vacation time, regular or bonus, shall be scheduled solely at the discretion of management. Vacation requests shall not be arbitrarily or capriciously denied.

9.3 The University shall provide all employees with a monthly accounting of their vacation accrual.

ARTICLE 10

BEREAVEMENT PAY

10.1 In the event of a death in an employee's immediate family (father, mother, sister, brother, child, partner/spouse, grandparents) the employee may be granted up to the next three (3) succeeding days off as an excused absence. The employee may be reimbursed for any time necessarily lost (up to 3 days) from the employee's regular schedule as a result of such absence.

ARTICLE 11

JURY DUTY

11.1 Any employee who is required to report for jury service on the day and during the hours which the employee is scheduled to work shall be paid the difference between the amount received for the jury service and the amount the employee would have earned working a regularly scheduled day at the straight time rate.

In order to receive such pay from the University, the employee must furnish evidence from the court of such service and the amount paid by the court.

ARTICLE 12

GROUP INSURANCE AND PENSION BENEFITS

12.1 The Group Insurance and Pension Benefits shall be as set forth in Appendix A.

ARTICLE 13

DISABILITY BENEFITS

13.1 An employee who has completed at least three (3) months of continuous service and who has been absent from work more than ten (10) consecutive days due to a serious, non-work related illness or injury, is eligible to apply for Short Term Disability benefits. Once approved, an employee with less than seven (7) years of regular service will be paid seventy percent (75%) of his/her regularly scheduled weekly wage for a period not to exceed a maximum total of six (6) months; an employee with seven (7) or more years of regular University service

will be paid one hundred percent (100%) of his/her regularly scheduled weekly wage. The parties agree that there shall be a timely processing of benefits to employees who are unable to work due to disability and which facilitates their return to work at the earliest time through appropriate case management. Employees should contact the University's Disability Claims Unit and/or their respective Human Resources personnel regarding the processing of claims.

13.2 Employees who have elected the Long Term Disability benefit should apply for those benefits if the illness or injury will require an absence longer than six (6) months.

13.3 In cases of absence from work when an employee suffers an injury for which s/he is receiving compensation under the Worker' Compensation Act, the employee is not entitled to sick pay or Short Term Disability benefits under the University's plan.

13.4 In cases of absence from work when an employee unable to work due to an injury which occurred while employed elsewhere and for which s/he is receiving compensation is or has been provided under the Worker's Compensation Act, the employee is not entitled to sick pay or Short Term Disability benefits under the University's plan.

13.5 Employees who have filed a worker's compensation claim shall be eligible to use any available sick leave or Short Term Disability for which the employee qualifies if the claim has been denied.

ARTICLE 14

UNIFORMS

14.1 Where required uniforms shall be worn as a condition of employment. Such uniforms shall be furnished by the University. Adequate foul weather gear shall be provided by the University as needed. The University will pay an initial allowance of \$45 for safety shoes where required by management. The parties agree to form a Joint Labor Management Committee to review uniform issues during the life of this Agreement.

ARTICLE 15

WORKERS' COMPENSATION

15.1 The University agrees to cover the employees under the Massachusetts Workers' Compensation Law on a non-contributory basis, whether or not such coverage is mandatory. In all cases where an on the job injury has been established a supplemental amount will be added to the statutory requirement so as to provide a total equal to the current weekly wage for the first three (3) weeks. An affected employee will receive three quarters of the weekly wage thereafter.

15.2 Employees who have filed a worker’s compensation claim shall be eligible to use any available sick leave or Short Term Disability for which the employee qualifies if the claim has been denied.

ARTICLE 16

NO DISCRIMINATION

16.1 There shall be no discrimination against any present or future employee as prescribed by State and/or Federal Law.

ARTICLE 17

WORK UNITS

17.1 The following autonomous Work Units have been established based upon functional internal customer groupings:

- Faculty of Arts and Sciences – Undergraduate Houses
- Faculty of Arts and Sciences – Athletics
- Faculty of Arts and Sciences – Labs and Museums
- Faculty of Arts and Sciences – Main Yard
- Faculty of Arts and Sciences – North Yard
- Harvard Divinity School
- Harvard Law School
- Harvard Art Museums
- Harvard Medical School
- Harvard Real Estate Services
- Harvard School of Public Health
- Other University Departments
- Radcliffe Institute
- School of Engineering and Applied Sciences

Each Work Unit shall be considered separate for all applications of this collective bargaining agreement unless otherwise provided.

The University reserves its right to amend the structure of these separate Work Units based upon changes in internal customer groupings.

ARTICLE 18

SAFETY

18.1 The University will provide and maintain such safety and sanitary conditions as are necessary to protect and preserve the health and welfare of its employees.

ARTICLE 19

MILITARY SERVICE

19.1 An employee who is drafted for military service, or volunteers for service in any branch of the armed forces of the United States, shall, upon completion of such service with an honorable discharge, be reinstated to the employee's former position in accordance with the applicable laws regulating such matter. In the event that it becomes necessary to lay-off another employee in order to reinstate such an employee returning from military service, such lay-off shall follow the seniority principles and shall not constitute a grievance under this Agreement. The employee laid off shall be entitled to reasonable notice.

ARTICLE 20

MANAGEMENT RIGHTS

20.1 Except as expressly modified or restricted by a specific provision of this Agreement all statutory and inherent managerial rights, prerogatives and functions are retained and vested exclusively with the University including but not limited to the right to plan, control and direct operations; determine the number of employees to be employed; hire, promote and transfer employees; determine their qualifications and direct their work; set standards for job performance, and determine services to be performed; to determine the hours of work and shifts to be worked; to reprimand, suspend, discharge or otherwise discipline employees for just cause; to use independent contractors to perform work or services; to sub-contract, contract out, close down operations or any part thereof and to take whatever action is necessary to determine, manage and fulfill the mission of the University and its support services. The University's failure to exercise any right, prerogative or action hereby resolved to it or the University's exercise of any such right, prerogative or function in a particular way shall not constitute a waiver of the University's right to exercise such right, prerogative or function or preclude it from exercising the same in some other way not in conflict with the express provision of this Agreement.

ARTICLE 21

WORKING OUT OF CLASSIFICATION

21.1 While specific transfer rights are governed by the provisions of the respective Work Unit agreements, as a general principle any employee temporarily transferred from one job classification or wage category to another shall receive the rate of pay applicable to the new classification or category. Such employee shall further be entitled to work only the scheduled hours of the job to which he/she has been transferred.

Any transfer that is, or intended to be, more than 120 days duration shall be

governed by the provisions of Article 29, but this shall not apply to coverage for leaves of absence.

21.2 Where a custodian is specifically designated by management to function as a temporary Assistant Crew Chief or Crew Chief for an entire shift due to the absence of the regular Assistant Crew Chief or Crew Chief, s/he shall be paid the hourly rate set forth in Article 6 for that classification for each day s/he is assigned and performs such duties. No upgrades shall apply when only the custodial duties of the absent Assistant Crew Chief or Crew Chief are assigned to a custodian. This does not require that management designate a temporary Assistant Crew Chief or Crew Chief where management does not feel it is necessary.

ARTICLE 22

STRIKES AND LOCKOUTS

22.1 During the life of this agreement, there shall be no strikes, walkouts, stoppages of work, sit-downs, slowdowns, boycotts, picketing or any other direct or indirect interference with the University's operations. Any employee who violates this Article shall be subject to disciplinary action including discharge. The University agrees that there shall be no lockouts during the life of this Agreement.

ARTICLE 23

SEPARABILITY OF CLAUSES

23.1 If any State or Federal law or any court or administrative decision, order or ruling shall be in conflict with any provision of this Agreement, the provision or provisions so affected shall be made to conform to such law, decision, order or ruling, but in all other respects this Agreement shall continue in full force and effect as written.

ARTICLE 24

SHOP VISITATION

24.1 Union representatives shall, at all times, be permitted to confer with employees in the service of the University, provided it does not interrupt or interfere with the University's operation. The Union recognizes that work under this Agreement is sometimes performed in buildings under control of University customers and in buildings requiring security clearances. In such cases, the Union agrees to make arrangements for conferences with employees so as not to interfere with the operations of the building in question and the University agrees to cooperate with the union, when advised of the visit in advance, in making these conferences in a reasonable manner.

ARTICLE 25

GRIEVANCES

25.1 The purpose of this Article is to establish a procedure for the settlement of grievances which involve the interpretation and application of a specific provision of this Agreement. All such grievances will be handled as provided in this Article. Matters raised that the parties agree do not involve the interpretation and application of a specific provision of the Agreement shall be referred to the parties' joint labor-management committee or other parties as necessary.

25.2 No grievance shall be considered under the grievance procedure unless it is presented as provided therein with reasonable promptness after the circumstances giving rise to the grievance first occurred. A grievance will be considered settled on the basis of the last answer given. If a grievance is once settled in any of the following steps, it shall be considered closed and shall not thereafter be subject to the grievance procedure or to arbitration hereunder.

Step 1. Within 21 days from the date on which the grievant and/or the Union knew or should have reasonably known of the matter or action giving rise to the grievance, the aggrieved employee, either with or without a Union representative, shall first take up the matter with the immediate supervisor. The grievance of the employee may be adjusted in a manner not inconsistent with the terms of this Agreement, provided that the Union representative has been given an opportunity to be present.

If the matter is not satisfactorily settled as a result of their discussion, the Union representative, shall submit the written grievance to the same immediate supervisor who shall add an answer in writing and send the grievance to the Human Resources Manager with a copy to the Union. If the grievance concerns discharge or discipline of an employee, the grievance must also be signed by the employee involved in order to advance beyond Step 2.

Step 2. Within one (1) week after the written grievance is received by the Human Resources Manager, but not more than ten (10) days after it is submitted to the supervisor in Step 1, the Human Resources Manager (or a representative) shall meet with the Union representative after which an answer in writing shall be submitted to the Union within one (1) week.

Step 3. If no satisfactory settlement is reached in Step 2, the Union may submit the grievance to the Director of Labor Relations or designated representative, who shall meet with the Chief Steward and a Business agent within one (1) week after submission and shall give an answer in writing to the Union within one (1) week after such meeting.

25.3 If the nature of the grievance makes it appropriate, the written grievance may be submitted directly by the Union to the Director of Labor Relations or by the Director

of Labor Relations to the Union. The procedure set forth in the preceding paragraph shall apply.

ARTICLE 26

ARBITRATION

26.1 If a grievance involving the interpretation and application of a specific provision of this Agreement has not been settled after being fully processed through the grievance procedure set forth in Article 25 then either party may submit such grievance to arbitration by giving written notice thereof to the other not later than two (2) weeks after the completion of Step 3. The grievance shall be considered as having been settled in Step 3, unless it is so submitted to arbitration within such time limits.

26.2 The choice of arbitrators shall be by agreement of the parties. However, if such agreement has not been reached within one (1) week after the receipt of such written notice submitting the grievance to arbitration, the grievance may be referred by either party to the American Arbitration Association for the selection of an arbitrator in accordance with the rules, then obtaining, of said Association applicable to labor arbitration. Any arbitration hereunder shall be conducted in accordance with such rules, subject to the provisions of this Agreement. The parties shall share equally in the compensation and expenses of the arbitrator. The award of the arbitrator on any grievance properly submitted hereunder shall be final and binding upon the parties.

26.3 Each grievance shall be separately processed in any arbitration proceeding under this Article.

26.4 There shall be no right to arbitration to obtain, and no arbitrator shall have any power to award or determine, any change in, modification or alteration of, addition to, or subtraction from, any of the terms of this Agreement.

ARTICLE 27

PERSONAL ILLNESS OR INJURY

27.1 All employees shall become eligible for paid sick leave within a contract year, as follows:

Less than Three Years of Service
Six (6) days per year

Three Years of Service or More
Twelve (12) days per year

27.2 This leave will be awarded and evaluated annually on the contract year. New employees will receive an advance of their first year's six (6) sick

days upon hire that will be available for use following their probationary period. Employees hired before November 16, 2005 who have between two (2) and three (3) years of service will be eligible for ten (10) sick days per contract year.

27.3 Employees may use up to two (2) sick leave days per year for the care of ill dependants. All unused sick leave shall be carried over to the next contract year. Sick leave shall be cumulative to a maximum of twenty-four days (24) at any one time.

27.4 Sick Leave Minimization Incentive Pilot Program

- a. For employees with one (1) or more years of service, extra vacation incentive days will be awarded for minimal sick time use in accordance with the table below. Extra vacation incentive days will be subject to the provisions of Article 9.
- b. The University will evaluate the overall effectiveness of this program at the conclusion of each contract year. The University reserves the sole right to discontinue this pilot program for any reason. In the event the University chooses to discontinue this program, at least seven (7) days advance written notice will be provided to the Union.

<i>If</i>			<i>Then</i>
Years of Service	Annual Sick Leave Days	Sick Days Used	Vacation / Incentive Days Added
0 to 3	6	0	2
	6	1	1
Over 3	12	0	3
	12	1	2
	12	2	1

27.5 Reasonable proof of illness or injury may be required as a condition for the payment of sick pay in cases of extended absence of at least three (3) days, or when circumstances indicate possible abuse of sick pay.

27.6 The University shall respond to employee requests for leave to a) care for an employee’s newborn, newly adopted or newly placed foster child, b) care for an employee’s child, spouse, or parent who has serious health conditions, c) deal with an employee’s own serious health condition which makes the employee unable to perform the essential elements of his/her job, or d) deal with any other condition covered by the Family and Medical Leave Act of 1993, in a manner

consistent with the provisions of the Act.

27.7 To be eligible for such leaves an employee must have completed his/her probationary period and must be eligible for University benefits. These leaves are limited to a period of up to twelve (12) weeks, in any twelve-month period and generally are unpaid. With University approval, accrued sick pay may be utilized to cover certain periods of such leaves necessitated by personal illness or disability. In addition, paid parental leave may be available for birth or adoptive parents as specified in Article 37.

27.8 Personal Leave: Employees with at least one year of service are entitled to one (1) personal day off with pay per contract year. Employees must give at least 24 hours notice in advance of taking a personal day except in cases of emergency. There is no accumulation of personal leave from one contract year to the next.

ARTICLE 28

LAYOFF

28.1 In the event of a determination by the University that a layoff is required, the University shall have the sole right to identify the number of affected positions, by classification and location, as well as the timetable for such layoffs.

28.2 Should a reduction in the workforce become necessary the least senior employee(s) in the affected job classification(s) within the affected Work Unit shall be laid off first. When job classification seniority is equal, the employee with the least seniority in the affected Work Unit shall be laid off first.

28.3 In the event of a reduction in force in a work unit, displaced employees, at the time of layoff, shall on the basis of bargaining unit seniority, be given priority of consideration for custodial openings for which they are qualified. This consideration shall be given prior to filling vacancies with less senior custodial employees and prior to filling vacancies from outside of the University.

28.4 Laid off employees shall receive, at the time of lay off, written information concerning the re-employment procedures. Employees who wish to be considered for such vacancies may file an application at their respective human resources office.

28.5 A laid off employee who files an application for a posted vacancy within 26 weeks of his/her date of lay off, who is re-employed shall:

- Be paid his/her former rate of pay for the posted rate of pay for the vacancy, whichever is greater. In the event a Crew Chief or Assistant Crew Chief is re-employed in a non-Crew Chief position, he/she no

longer receives the Crew Chief pay differential;

- Retain his/her bargaining unit seniority.

ARTICLE 29

SENIORITY AND JOB OPENINGS

29.1 The University recognizes the principle of seniority for employees covered by this Agreement. In filling vacancies and making promotions, the University will award the position to the senior qualified employee seeking that position pursuant to the General Evaluation Criteria set forth in Side Letter C.

29.2 Whenever there is a job vacancy in any of the Work Units, notice of the vacancy shall be posted on the appropriate bulletin boards for five (5) days and forwarded to the Union. The notice of vacancy shall not be posted to the general public for a period of two (2) weeks from the original posting date. A change of an employee(s) shift and or work schedule does not constitute a vacancy within the meaning of this Article.

29.3 In accordance with Side Letter C, the University will consider applicants for vacancies on the basis of seniority, ability and performance. Any employee who is interviewed for a vacancy and is not selected shall be advised in writing by the University of the reason(s) for the non selection that shall reference the General Evaluation Criteria set forth in Side Letter C. Such criteria shall not be arbitrarily or capriciously applied by the University. The University will interview applicants in order of seniority until the vacant position is filled.

29.4 When a new job is created or an existing job is vacated but not eliminated, that job shall be posted and awarded as set forth in this Article unless the vacated job is due to temporary summer employment, coverage for an employee's paid time off, or some other temporary assignment.

The notice of vacancy shall indicate the job title, rate of pay, hours of work, days off and Work Unit. Employees desiring to apply shall submit application within five (5) days after the posting to the respective contact person(s)

29.5 An employee who bids for a vacancy agrees to accept it if selected and, if awarded the vacancy, further agrees not to bid for another vacancy for a period of nine (9) months thereafter. The preceding sentence will not apply to prevent employees from bidding on vacancies in higher-rated classifications within the nine-month period.

29.6 If a Category B employee works an entire period of 90 consecutive days at more than 20 hours per week, then management will post a Category A position. This shall not apply where the Category B employee is filling in for another employee on leave (such as vacation, illness/disability, maternity, etc.)

ARTICLE 30

BULLETIN BOARDS

30.1 The University will permit the Union to post notices of its meetings and other Union activities on bulletin boards in the various locations agreed upon.

ARTICLE 31

CONTRACTED OUT WORK

31.1 The University shall not subcontract any work which would come within the scope of this Agreement unless the subcontractor agrees to comply with the University's wage and benefits parity policy which requires contractors to pay their on-campus employees total compensation comparable to the total compensation received by employees covered by this Agreement. Core benefits, defined as holidays, sick leave, vacation leave, health insurance, pension, tuition assistance, scholarships for childcare, union leave, overtime, seniority and steward rights, shall be provided in accordance with this Agreement.

31.2 The University shall conduct audits of private custodial contractors rendering such services to the University. These audits are intended to ensure that these contractors are in compliance with the applicable University wage and benefit parity policies.

31.3 Should the University decide to change current contractors for work covered by this Agreement, the successor contractor shall be required to hire from the pool of all current employees of the predecessor contractor performing the work to be performed under the successor contract subject to any applicable state and/or federal employment laws, without loss of seniority, wages, or comparable benefits and without serving a probationary period.

31.4 Should the University decide to contract out work currently being self-performed, the new contractor shall be required to hire from the pool of all current University employees performing the work to be performed under the new contract. Such employees shall be hired by the successor or new contractor, subject to any applicable state and/or federal employment laws or regulations, without loss of seniority, wages or comparable benefits and without serving a probationary period.

31.5 Should the University decide to self-perform work currently being contracted out, and need to add additional staffing, it will give hiring preference to the employees of the predecessor contractor provided such employees are qualified pursuant to the General Evaluation Criteria set forth in Side Letter C. Any employee hired shall be hired subject to any applicable state and/or federal employment laws, without loss of seniority, wages, or comparable benefits, and without serving a probationary period.

ARTICLE 32

UNION LEAVE

32.1 The University agrees to release from work without pay, but without loss of seniority five (5) employees to work with Union, provided that no more than two (2) employees may be granted such leave from the same work unit simultaneously. The University agrees that within fifteen (15) working days of being notified by the Union, they shall release the person(s) requested by the Union for a maximum period of up to six (6) months. The University further agrees that the released employees shall be returned to their former Work Unit, shift, work hours and job classification subject to operational needs.

ARTICLE 33

FULL TIME WORK

33.1 The University agrees that it will make its best effort, and will work with its contractors providing custodial services, to reach the goal of increasing, on an attrition basis, the percentage of full time work to 70% of custodial employees. In the event that the goal of 70% is met, the parties will discuss increasing the goal amount.

33.2 In an effort to accurately set future full-time employment goals, the University, its contractors, and the Union shall survey all less-than-full-time employees in order to determine the number of employees seeking full-time schedules. The parties' respective survey data shall be shared.

33.3 The University agrees, as a goal, to phase out split shifts within the first two years of this Agreement without, in so doing, reducing the total weekly hours of employees currently working such shifts. The University will require its contractors to work toward the same goal for contracted employees.

33.4 For the purposes of this Article, full time work shall be forty (40) hours per week.

ARTICLE 34

STEWARDS

34.1 The University agrees to recognize the Shop Stewards appointed by the Union and extend to them all rights and privileges accorded to them under the law. The number of Stewards shall not exceed twenty-five (25). The Union shall notify the University of the names of its stewards and other accredited Union representatives. The Steward shall have the right to investigate all grievances during their hours of work without loss of pay and shall be granted up to two hours of release time per month to hold meetings with bargaining unit members.

Should a Steward be required to leave his/her work area, he/she shall first request permission from the supervisor who shall not unreasonably deny the request. The Shop Steward or a Union representative, if the Shop Steward is not available, shall be at all grievance meetings. Such Shop Steward or Union representative shall be given reasonable advance notice of the meeting, when possible. In the event that either the Shop Steward or other Union representative is not available to attend the meeting, the grievance meeting will be rescheduled to allow for the presence of a Union representative.

ARTICLE 35

IMMIGRATION

35.1 Recognizing that questions involving an employee's immigration/work status or personal information may arise during the course of her/his employment, and that errors in an employee's documentation may be due to mistake or circumstances beyond an employee's control, the University agrees to the following procedure:

a. In the event an issue or inquiry arises involving the immigration or work status of a non-probationary employee, the University shall promptly notify the employee in writing and forward a copy of such notification to the Union. The letter shall contain a concise statement of the issue and reference an employee's rights under this Article.

b. The employee shall be afforded sufficient time to remedy the identified issue before adverse action is taken and s/he will be permitted unpaid time off to attend relevant proceedings or visit pertinent agencies, provided the University is given reasonable notice of planned absences and written verification of appointments, hearings or other proceedings is submitted when requested by the University.

35.2 Upon request, the University agrees to meet with the Union and discuss the issue. When practicable, this meeting shall take place before the University takes any adverse employment action.

35.3 Employees shall not be discharged, disciplined or suffer loss of seniority or any other benefit or be otherwise adversely affected by a lawful change of name or Social Security number.

ARTICLE 36

CHILDCARE ALLOWANCE FUND

36.1 Employees shall be eligible to participate in the University's Service and Trades Childcare Scholarship Fund.

ARTICLE 37

MATERNITY/PATERNITY LEAVE

37.1 A maternity/paternity leave of absence is available to an employee who is becoming a parent of either a natural or an adopted child. A twelve (12) week leave period from the date of the birth or adoption is provided for birth or adoptive parents, some or all of which may be unpaid, with assurance of return to the same or an equivalent position. With University approval, unused vacation and, in the case of personal illness or disability, accrued sick pay, may be utilized to cover certain periods of such leave. In addition, birth or adoptive parents will receive three days paid parental leave. The period of leave is intended to cover whatever time off is necessary immediately preceding and/or following the child's arrival.

37.2 An employee initiating foster care may take up to twelve (12) weeks of unpaid leave. S/he may use accrued vacation time to pay for all or part of the leave.

37.3 To be eligible for any leave provided for in this Article, an employee must have completed his/her probationary period and must be eligible for University benefits.

ARTICLE 38

TRAINING

38.1 The University will make its best efforts to offer all employees custodial training consistent with the operational needs of the relevant operational group.

ARTICLE 39

FAIR DAY'S WORK

39.1 The parties agree to the principle of a fair day's work for a fair day's pay. Accordingly, the parties agree to convene a labor-management committee that will meet twice per year, or otherwise upon mutual agreement, and shall include senior members of the University's Office of Labor and Employee Relations, University Operations, and senior Union stewards. Once per year the University's Vice President of Human Resources and the Union's Director of Higher Education shall attend such meetings.

ARTICLE 40

DURATION OF AGREEMENT

40.1 This Agreement shall become effective on November 16, 2011 and shall remain in effect through November 15, 2016 and from year to year thereafter unless and until either party gives notice in writing to the other at least sixty (60) days prior to November 15th of any succeeding year that it desires to modify or terminate this Agreement.

40.2 The above notwithstanding, either party may give notice in writing to the other party at least 60 days prior to November 15, 2014, or November 15, 2015, for the sole purpose of re-negotiating either wages and/or benefits. If the Agreement is re-opened and the parties have not reached agreement by the end of the third year (November 15, 2014) or the fourth year (November 15, 2015) the provisions of Article 22 shall be suspended and no longer binding on either party for so long as the Agreement remains re-opened on wages and/or benefits.

IN WITNESS WHEREOF we have hereunto severally set our hands and seals
this 2 th day of April, 2012.

For the President and Fellows
of Harvard College

BY William J. Murphy
William J. Murphy
Director
Labor & Employee Relations

For the Service Employees' International Union
Local 615 AFL-CIO

BY Rocio Saenz
Rocio Saenz
President
SEIU Local 615

Wayne Langley
Wayne Langley
Dir. Higher Education

Kerry Ann Beirne
Kerry Ann Beirne

Lauren Degley Feldman
Lauren Degley Feldman

Kevin Dolan
Kevin Dolan

Jason Luke
Jason Luke

Polly Scannell
Polly Scannell

Rhuel Worrell
Rhuel Worrell

Nancy Diaz
Nancy Diaz

Felix Collazo
Felix Collazo

Wilfredo Espinal
Wilfredo Espinal

Daniel Mejia
Daniel Mejia

Jean-Claude Mondesir
Jean-Claude Mondesir

Jean Phane
Jean Phane

Rudy Samayoa
Rudy Samayoa

Rafael Torrez
Rafael Torrez

Helen Lourenco
Helen Lourenco

Juan Martinez
Juan Martinez

APPENDIX A

BENEFIT AND RETIREMENT PLANS

The Union agrees that the benefit and retirement plans, effective January 1, 1999, will apply to its members in their entirety for the duration of this collective bargaining agreement. A summary of the plans is attached. The summary is not a binding legal or contractual document. Issues relating to the scope and application of the plans will be determined solely by and in accordance with the procedures established in the benefit plan documents. Harvard reserves the right to amend the plans and the plan documents during the term of this agreement; provided, however, that no future substantive economic amendments made to the plans other than those currently identified and accepted in this agreement, will apply to the members of the SEIU.

Benefit and Retirement Plans

Benefit Summary

A) Health Care

Harvard will offer an array of health plan choices. Harvard's contribution to those plans will be a dollar amount equal to a percentage of the cost of the lowest cost plan. The percentage contribution for health plans will be the same for individuals and for families but will be adjusted according to salary and full or part-time status as follows:

FULL TIME

Salary	Harvard Percentage Contribution of the lowest cost plan:
Less than \$70,000	85%
\$70,000 - \$95,000	80%
More than \$95,000	75%

PART TIME

University health insurance contribution rates for benefits eligible part-time employees will be based on salary and not hours of work. Accordingly, employees who work sixteen (16) hours or more per week will have their University health insurance contribution based on the full-time equivalent (40 hour) salary for their position as opposed to actual salary.

All plans will have a \$20.00 co-payment for office visits.

B) Dental

The same schedule of dental benefits currently being offered will be

retained. The new carrier will be Delta Dental.
Harvard's percentage contribution to the dental plans will be 65%.

C) Pension

Harvard currently offers a defined contribution component based on salary, to the current defined benefit based on age and years of service. Both components of the program will be funded entirely by Harvard.

Part A - Defined Benefit Portion: Harvard will credit each participant with a defined benefit contribution based on age and years of service ranging from 3% to 6.5% of salary. The Part A portion of the benefit will guarantee an annual investment return equal to the rate on 12-month Treasury bills.

Part B - Defined Contribution Portion: Harvard will contribute an amount equal to 3.5% of salary; each participant will direct how this contribution will be invested in the same array of funds now available to the faculty.

All employees vested in the existing staff retirement program as of 6/30/95 will retain that defined benefit as a minimum guarantee.

Vesting - Staff members hired on or after July 1, 1995, will be subject to a five-year vesting period.

Portability - The dollar value of the current portable benefit will be calculated and credited to the deferred benefit portion of the new plan for all those employed on June 30, 1995. Thereafter, all future credits will accrue as defined above and will be fully portable. For those hired on or after July 1, 1995, benefits accrued under the new plan will be fully portable and cashable after five years of service.

The minimum benefits eligibility requirement that an employee be regularly assigned to a work schedule of more than twenty (20) hours per week will remain in effect. Such minimum status must be maintained in order to remain benefits eligible.

All employees will be eligible for Harvard University Employee Credit Union membership. All employees will be eligible for University-sponsored employee "T" pass subsidy programs.

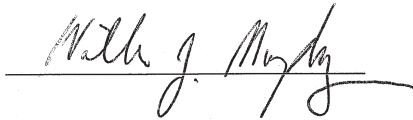
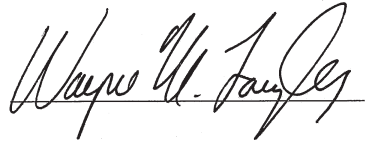
SIDELETTER A

HEALTH CARE INITIATIVE

The University agrees to contribute to a Labor Management Taft Hartley Health Fund, agreed to by both parties, in a dollar amount equal to eighty-five per cent of the respective costs of the University's lowest cost family and individual health insurance plans. Such contribution shall be payable when an eligible bargaining unit employee chooses to participate and maintains participation in the above referenced Labor Management Taft Hartley Health Fund.

For the University

For SEIU Local 615

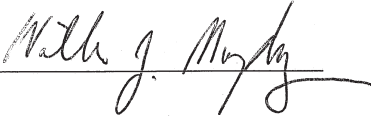
Handwritten signature of Mark J. Murphy in cursive script, written over a horizontal line.Handwritten signature of Wayne W. Fay in cursive script, written over a horizontal line.

SIDELETTER B

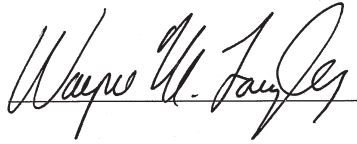
The parties agree to sponsor a joint steward-supervisor training on this Collective Bargaining Agreement within 90 days of its effective date. The training will include a complete review of the Agreement to ensure the effective implementation of the Agreement.

For the University

For SEIU Local 615



Handwritten signature of Keith J. Murphy, written in black ink over a horizontal line.



Handwritten signature of Wayne W. Fairley, written in black ink over a horizontal line.

SIDELETTER C

GENERAL EVALUATION CRITERIA

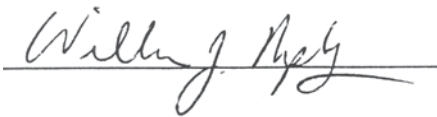
During the course of the 2005 negotiations for a successor collective bargaining agreement, the University presented the following summary of evaluation criteria for all open custodial positions:

Category / Performance	Description / Observed Behaviors
Seniority	Tie breaker in cases where evaluation against performance criteria are otherwise equal
Attendance	<ul style="list-style-type: none">● Punctuality: reports to work on time daily● Attendance: demonstrates consistent reliability; minimizes unscheduled absences
Work Attitude	<ul style="list-style-type: none">● Regularly demonstrates willingness to take on new assignments and associated training● Accurately and promptly follows supervisory instructions, asks for clarifying instructions when needed● Works well with customers, supervisors and other team members; exhibits appropriate workplace behavior
Work Quality	<ul style="list-style-type: none">● Assigned work areas are consistently clean and well maintained● Demonstrates sound judgment in performance of all assignments (e.g. takes proper care when working in private offices or around other personal items; uses proper techniques when handling or dispensing chemicals)
Productivity	<ul style="list-style-type: none">● Properly completes work assignments in a timely fashion● Uses proper cleaning techniques; leverages equipment and training to perform work safely and efficiently
Technical Skills (In addition to basic cleaning skills)	<ul style="list-style-type: none">● Properly operates some or all of the following machines: carpet extraction equipment, floor buffers and burnishers● Trained in the proper clean up of spills that may contain Bloodborne Pathogens

Category / Performance	Description / Observed Behaviors
Other Skills (e.g. Physical Ability, Leadership)	<ul style="list-style-type: none"> ● Possesses physical abilities required to complete assignments (e.g. regularly climbing stairs while carrying heavy trash or equipment) ● Demonstrates sound judgment and maturity in identifying and/or helping to resolve workplace issues ● Maintains a professional appearance and demeanor at all times
Communication Skills	<ul style="list-style-type: none"> ● Communicates effectively with customers, co-workers, and supervisors, in English as required
Disciplinary History	<ul style="list-style-type: none"> ● Possesses satisfactory performance record with an absence of relevant disciplinary actions
Customer Familiarity	<ul style="list-style-type: none"> ● Possesses useful experience with customer contact for the assignment area ● Maintains a positive reputation with the customer contact as a productive worker
Building/Area Familiarity	<ul style="list-style-type: none"> ● Possesses useful experience in the building or assignment area
Availability for Overtime and Emergency Response	<ul style="list-style-type: none"> ● Demonstrated willingness to work during off-shifts and/or respond to off-hour emergencies

For the University

For SEIU Local 615




SIDELETTER D

POLICY ON EXTRA COMPENSATION FOR FURNITURE MOVING

Overview

The University is not in the primary business of providing moving services. However, from time to time it is necessary to render moving services on a limited scale in order to meet the expectations of our customers. In all such cases, University management will evaluate customer requests to determine whether University personnel and equipment should be used. This policy on extra compensation is intended to recognize occurrences where furniture moving becomes the primary task of a custodian for an extended period of time (Furniture Moving).

Incidental furniture moving is part of the duty of a University custodian. This policy does not apply to any moving tasks that may be required in order to provide: effective cleaning of assigned areas, function or event set up, or assistance with small scale intra-office or intra-suite moves including desks, chairs and file cabinets.

Extra Compensation

A premium of seventy-five cents (\$0.75) per hour will be paid to all custodians for time worked performing Furniture Moving, as described in the following Criteria for Extra Compensation.

Criteria for Extra Compensation

The premium for Furniture Moving is intended to recognize those custodians who perform moving services as their primary task for extended periods of time. For example, an event set-up for a small luncheon that occurs on a weekly basis would not qualify as Furniture Moving; neither would a request to move furniture about a room to enable floor stripping. However, the large-scale movement of the suite furniture from student rooms to storage areas within the Undergraduate Houses would qualify as Furniture Moving and therefore be subject to the hourly premium. Another example that might qualify for the Furniture Moving premium would be a large-scale moving project such as relocating furniture within a building significantly damaged by fire or flood.

Moving Seasons in the Undergraduate Houses

In the Undergraduate Houses, only large furniture moving projects will qualify for extra compensation as Furniture Moving. For example, the set-up of student suite furniture in an entire building, often a weeklong project, would qualify as Furniture Moving. In the Undergraduate Houses, this activity typically occurs during late May and early June (after student move-out and prior to Reunions),

in mid-June (after Senior move-out, and prior to Summer School) and in late August and early September (after Summer School and prior to student move-in).

Management Determination

Management will notify custodians in the Undergraduate Houses or other areas whenever the Furniture Moving premium is in effect.

Training

Management will provide all custodians assigned to primary moving tasks – as identified above – with appropriate training to safely lift and move heavy objects, and properly operate assistance devices including two wheelers, dollies and furniture lifts.

Equipment

Management will provide appropriate assistance devices for moving heavy objects whenever safety concerns dictate.

For the University

Handwritten signature of Walter J. Nye in black ink, written over a horizontal line.

For SEIU Local 615

Handwritten signature of John R. K... in black ink, written over a horizontal line.

SIDELETTER E

WAGE AND BENEFIT PARITY POLICY

Upon execution of this Agreement the University agrees to amend the University's Wage and Benefit Parity Policy to include Tuition Assistance and Scholarships for Child Care.

INDEX

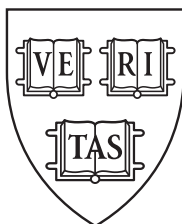
SUBJECT MATTER	PAGE NUMBER
APPENDIX A	25
ARBITRATION	15
BEREAVEMENT PAY	9
BULLETIN BOARDS	19
CHECK-OFF	2
CHILDCARE ALLOWANCE FUND	21
CONTRACTED OUT WORK	19
DISABILITY BENEFITS	9
EQUAL OPPORTUNITY	1
FAIR DAY'S WORK	22
FULL TIME WORK	20
GRIEVANCES	14
GROUP INSURANCE AND PENSION BENEFITS	9
HOLIDAYS AND WINTER RECESS	6
IMMIGRATION	21
JURY DUTY	9
LAYOFF	17
MANAGEMENT RIGHTS	12
MATERNITY/PATERNITY LEAVE	22
MILITARY SERVICE	12
NO DISCRIMINATION	11
OVERTIME AND PREMIUM PAY	5
PERSONAL ILLNESS OR INJURY	15
PROBATIONARY PERIOD	3
RECOGNITION	1
SAFETY	11
SENIORITY AND JOB OPENINGS	18
SEPARABILITY OF CLAUSES	13
SHOP VISITATION	13
SIDELETTER A	27
SIDELETTER B	28
SIDELETTER C	29
SIDELETTER D	31
SIDELETTER E	33
STEWARDS	20

STRIKES AND LOCKOUTS	13
TRAINING	22
UNIFORMS	10
UNION LEAVE	20
UNION MEMBERSHIP	2
VACATIONS	7
WAGES	4
WORKERS' COMPENSATION	10
WORKING OUT OF CLASSIFICATION	12
WORK UNITS	11

Este Contrato es una traducción del contrato original creado en el idioma Inglés. En caso de existir errores en la traducción o inconsistencia en los significados o su interpretación como resultado de dicha traducción, prevalecerán el lenguaje y significado en la versión inglesa.

This Contract was translated from a contract originally drafted in English. Should there be any errors in translation, or inconsistency in meaning or interpretations a result of translation, the language and meaning of the English version shall prevail.

Acuerdo



Harvard University

y

**Local 615
Service Employees
International Union**

En vigor

16 de noviembre de 2011 – 15 de noviembre de 2016

CONTENIDO

ARTÍCULO	ASUNTO	PÁGINA
ARTÍCULO 1	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	37
ARTÍCULO 2	RECONOCIMIENTO	37
ARTÍCULO 3	MEMBRESÍA EN EL SINDICATO.....	38
ARTÍCULO 4	CONTRIBUCIÓN VOLUNTARIA.....	38
ARTÍCULO 5	PERÍODO DE PRUEBA	39
ARTÍCULO 6	SALARIOS.....	40
ARTÍCULO 7	PAGO DE HORAS EXTRAS Y DIFERENCIALES	41
ARTÍCULO 8	DÍAS FERIADOS Y RECESO DE INVIERNO	42
ARTÍCULO 9	VACACIONES	43
ARTÍCULO 10	PAGO DURANTE EL DUELO	45
ARTÍCULO 11	SERVICIO DE JURADO	45
ARTÍCULO 12	SEGURO DE GRUPO Y BENEFICIOS DE PENSIÓN	46
ARTÍCULO 13	BENEFICIOS POR DISCAPACIDAD	46
ARTÍCULO 14	UNIFORMES	47
ARTÍCULO 15	COMPENSACIÓN POR ACCIDENTES LABORALES	47
ARTÍCULO 16	NO DISCRIMINACIÓN	47
ARTÍCULO 17	UNIDADES DE TRABAJO.....	47
ARTÍCULO 18	SEGURIDAD	48
ARTÍCULO 19	SERVICIO MILITAR.....	48
ARTÍCULO 20	DERECHOS DE LA GERENCIA.....	49
ARTÍCULO 21	TRABAJO FUERA DE CLASIFICACIÓN.....	49
ARTÍCULO 22	HUELGAS Y CIERRE PATRONAL	50
ARTÍCULO 23	SEPARABILIDAD DE LAS CLÁUSULAS ...	50
ARTÍCULO 24	VISITAS SINDICALES	50
ARTÍCULO 25	QUEJAS	50
ARTÍCULO 26	ARBITRAJE.....	52
ARTÍCULO 27	ENFERMEDAD O LESIÓN PERSONAL	52
ARTÍCULO 28	DESPIDO TEMPORAL.....	54
ARTÍCULO 29	ANTIGÜEDAD Y PUESTOS VACANTES ...	55
ARTÍCULO 30	TABLONES DE ANUNCIOS	56
ARTÍCULO 31	TRABAJO SUBCONTRATADO.....	56

ARTÍCULO 32	LICENCIA PARA REALIZAR ACTIVIDADES SINDICALES	57
ARTÍCULO 33	TRABAJO DE TIEMPO COMPLETO.....	57
ARTÍCULO 34	DELEGADOS DE UNIÓN	58
ARTÍCULO 35	INMIGRACIÓN	59
ARTÍCULO 36	FONDO DE SUBSIDIO AL CUIDADO DE NIÑOS.....	59
ARTÍCULO 37	LICENCIA DE MATERNIDAD/PATERNIDAD	60
ARTÍCULO 38	ENTRENAMIENTO	60
ARTÍCULO 39	DÍA LABORAL JUSTO.....	60
ARTÍCULO 40	VIGENCIA DEL ACUERDO	61
APÉNDICE A	PLANES DE BENEFICIOS Y JUBILACIÓN.....	63
CARTA COMPLEMENTARIA A	INICIATIVA DE CUIDADOS DE SALUD	66
CARTA COMPLEMENTARIA B		67
CARTA COMPLEMENTARIA C	CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN.....	68
CARTA COMPLEMENTARIA D	POLÍTICA DE COMPENSACIÓN SUPLEMENTARIA POR MUDANZA DE MUEBLES.....	70
CARTA COMPLEMENTARIA E	POLÍTICA DE PARIDAD DE SALARIOS Y BENEFICIOS DE LA UNIVERSIDAD	72
ÍNDICE	73

Acuerdo convenido este 15 de noviembre de 2011 por y entre The President and Fellows of Harvard College, sus filiales, sus sucesores, sus cesionarios, a quienes se denominará de aquí en adelante la “Universidad”, y el Service Employees’ International Union (Sindicato Internacional de Empleados de Servicios), Local 615, a quien se denominará de aquí en adelante el “Sindicato”. Este acuerdo reemplaza todos los acuerdos anteriores, cartas complementarias, memorandos de acuerdo y otros documentos similares.

ARTÍCULO 1

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1.1 Las Partes afirman activamente su intención y deseo de cumplir totalmente con sus obligaciones conforme a las leyes aplicables existentes en lo relacionado con discriminación basada en raza, color, religión, nacionalidad de origen, sexo, edad, orientación sexual, discapacidad o situación militar, y por la presente consienten en incorporar estas obligaciones como parte de este Acuerdo.

ARTÍCULO 2

RECONOCIMIENTO

2.1 La Universidad reconoce al Sindicato como representante exclusivo para los fines de negociación colectiva, sólo en el caso de los empleados de la Universidad remunerados por hora en las clasificaciones laborales de Guardián, Ayudante de Jefe de Equipo y Jefe de Equipo.

2.2 La unidad de negociación no incluye al cuerpo docente, al personal, a los estudiantes, a los jornaleros y a aquéllos cubiertos por otras unidades de negociación.

2.3 Este Acuerdo no se aplica a los estudiantes que asisten a la Universidad y que, a discreción de la Universidad, pueden ser empleados en cualquier momento para realizar cualquier trabajo como medio de ganar dinero para costear parte de sus gastos mientras estudian en la Universidad. Ninguna parte del Acuerdo restringirá la cantidad de trabajo que puede asignarse a estudiantes mientras estudian en la Universidad.

2.4 El término “empleado”, cuando se usa en este documento, se referirá a cualquiera de los empleados cubiertos por este Acuerdo.

- a. Se define como empleados de Categoría A a aquellos empleados que tienen programado regularmente trabajar un horario de más de veinte (20) horas semanales.
- b. Se define como empleados de Categoría B a aquellos empleados que

tienen programado regularmente trabajar un horario de veinte (20) horas semanales o menos.

ARTÍCULO 3

MEMBRESÍA EN EL SINDICATO

3.1 Como condición de empleo, todos los empleados que sean miembros del Sindicato en la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo seguirán siendo miembros del Sindicato con todas las formalidades durante la duración de este Acuerdo; y todos los empleados que entren en la unidad de negociación cubierta por este Acuerdo después de dicha fecha, habrán de afiliarse al Sindicato al cumplirse treinta días de comenzar su empleo y después seguirán siendo miembros del Sindicato con todas las formalidades.

3.2 Para los fines de este Acuerdo, se considerará que un empleado es un miembro del Sindicato que cumple con todas las formalidades si dicho empleado ha pagado las cuotas periódicas y los honorarios iniciales uniformemente requeridos como condición de afiliación o de seguir siendo miembro.

3.3 El Sindicato conviene en que aceptará como miembros a todos los empleados que soliciten el ingreso al mismo.

3.4 La Universidad consiente en mantener al Sindicato informado sobre todos los empleados que sean añadidos a la unidad de negociación o separados de la misma, enviando semanalmente al Sindicato una lista de aquéllos contratados, transferidos y despedidos. La lista incluirá la clasificación laboral, el área de empleo, el turno y el horario programado. Además, la Universidad consiente en informar semanalmente al Sindicato sobre cualquier empleado al que se le hayan reducido las horas programadas.

ARTÍCULO 4

CONTRIBUCIÓN VOLUNTARIA

4.1 La Universidad acuerda que, después de que cada empleado dé su autorización escrita y firmada, descontará mensualmente de los salarios percibidos y enviará al Sindicato Local las cuotas de miembro según se establece en la Constitución del Sindicato. La Universidad acuerda además que después de recibir tal autorización descontará los Honorarios de Iniciación y los remitirá al Sindicato.

La Universidad deberá pagar al Sindicato todas las cuotas y honorarios de iniciación antedichos a más tardar el último día del mes en que fueron descontados.

4.2 El Sindicato certifica por la presente que el importe actual de sus cuotas de miembro ha sido fijado de acuerdo con la constitución y los estatutos del Sindicato. En el caso de que el importe de dichas cuotas cambie en el futuro, la

Universidad descontará el importe modificado después de recibir del Sindicato una notificación por escrito acerca del cambio, firmada por el Secretario-Tesorero del Sindicato.

4.3 La Universidad esta de acuerdo en deducir y remitir al Fondo SEIU COPE, el Fondo de Participación Cívica (Property Services Civic Engagement Fund - PSCE), o a cualquier otro Fondo de Acción Política, las contribuciones de los salarios de los trabajadores quienes voluntariamente autoricen dichas deducciones por ahí escrito según la ley aplicable. La Unión proporcionará a la Universidad el formulario de autorización necesaria.

a. Todas dichas cuotas y las cuotas de iniciación serán pagaderas por la Universidad al Sindicato a más tardar el último día del mes siguiente al mes durante el cual han sido deducidas. La Universidad no mezclará estos fondos con los pagos de cuotas y los remitirá a la unión por cheque separado o por pago de ACH separado. Estos pagos serán simultáneos con las deducciones de cuotas arriba definidas. Estas contribuciones voluntarias, aún que no sean condiciones de empleo, serán consideradas una deducción de la nómina para fines de este Artículo.

4.4 Las contribuciones del trabajador de cuota, de COPE, PSCE o de cualquier otro Fondo de Acción Política autorizado quedarán vigentes hasta que sean revocadas por escrito por el trabajador.

ARTÍCULO 5

PERÍODO DE PRUEBA

5.1 Los empleados nuevos estarán en estado probatorio durante noventa (90) días naturales a partir de la fecha de empleo. Durante este periodo, el empleo puede suspenderse a discreción exclusiva de la gerencia.

ARTÍCULO 6

SALARIOS

6.1 Durante el término de este acuerdo los salarios se pagarán según se establece a continuación:

	Current Wages Effective 7/1/11		Increase 1 Effective 7/1/12		Increase 2 Effective 7/1/13	
	Years of Service		Years of Service		Years of Service	
Classification	< 3 years	> 3 years	< 3 years	> 3 years	< 3 years	> 3 years
Custodian	\$18.50	\$19.00	\$18.98	\$19.49	\$19.51	\$20.04
Assistant Crew Chief	\$19.00	\$19.50	\$19.49	\$20.01	\$20.04	\$20.57
Crew Chief	\$20.00	\$20.50	\$20.52	\$21.03	\$21.09	\$21.62
Red Circle Rates						
Custodian	\$19.50		\$20.01		\$20.57	
Custodian	\$19.77		\$20.28		\$20.85	
Crew Chief/Custodian	\$20.50		\$21.03		\$21.62	
Crew Chief/Custodian	\$20.63		\$21.17		\$21.76	

	Increase 3 Effective 7/1/14		Increase 4 Effective 7/1/15		Increase 5 Effective 7/1/16	
	Years of Service		Years of Service		Years of Service	
Classification	< 3 years	> 3 years	< 3 years	> 3 years	< 3 years	> 3 years
Custodian	\$20.07	\$20.61	\$20.67	\$21.23	\$21.29	\$21.87
Assistant Crew Chief	\$20.61	\$21.16	\$21.23	\$21.79	\$21.87	\$22.44
Crew Chief	\$21.69	\$22.24	\$22.34	\$22.91	\$23.01	\$23.60
Red Circle Rates						
Custodian	\$21.16		\$21.79		\$22.44	
Custodian	\$21.44		\$22.08		\$22.74	
Crew Chief/Custodian	\$22.24		\$22.91		\$23.60	
Crew Chief/Custodian	\$22.38		\$23.05		\$23.74	

ARTÍCULO 7

PAGO DE HORAS EXTRAS Y DIFERENCIALES

7.1 Las horas extras se pagarán a razón de tiempo y medio de la paga regular del empleado para todas las horas efectivamente trabajadas por encima de ocho horas en un día o por encima de 40 horas en cualquier semana laboral o durante un sexto día consecutivo.

7.2 La semana laborable normal consistirá en cinco (5) días de trabajo de ocho (8) horas, comenzando a las 12:01 a.m. Las horas extras pueden programarse en cualquier momento, de forma razonable. Los cálculos de la nomina se harán en base de una semana laborable comenzando a las 12:01 a.m. del día domingo y terminando a las 12:00 a.m. del día sábado. El día de la nomina es de medianoche a medianoche.

7.3 Las Partes están de acuerdo que dentro de cada unidad de trabajo las horas extras se distribuirán tan equitativamente como sea posible, consistente con el trabajo que hay que hacerse. Para este fin, cuando hay trabajo de horas extras disponible, será ofrecido a los trabajadores cualificados, según definido en los criterios generales de evaluación de la Carta Complementaria C, dentro del grupo operacional designado, de manera rotativa en base de la señoría. Los trabajadores no cualificados para hacer el trabajo disponible de tiempo extra no serán elegibles para este trabajo. En el caso de que ningún trabajador cualificado dentro del grupo operación esté disponible, el trabajo será asignado a un trabajador cualificado de fuera del grupo operacional.

7.4 En las ocasiones que la Universidad tiene dos (2) días o menos para planificar las horas extras, estas asignaciones de tiempo extra no serán sujetas al proceso de la lista aquí descrita.

7.5 Si el trabajador rechaza el trabajo de tiempo extra según el proceso anterior tres (3) veces durante una cuarta parte del año, el trabajador será retirado de la lista de tiempo extra para el resto del cuarto. La lista para el tiempo extra será re-establecida cada 3 meses para incluir a los trabajadores retirados de la lista. Los trabajadores también pueden en cualquier momento retirarse del proceso de la lista para el tiempo extra, y pueden reincorporarse cuando la lista se restablece cada 3 meses.

7.6 Cada grupo operacional debe mantener una lista para el trabajo de tiempo extra, actualizada cada tres meses, y publicada visiblemente. El representante de la Unión puede revisar la lista con aviso razonable a la Universidad.

7.7 Las partes están de acuerdo que la meta de la designación de grupos operacionales es para facilitar la distribución equitativa de trabajo extra consistente con las necesidades operacionales de la universidad. Con este fin, las partes han llegado a un acuerdo sobre una lista completa de los

grupos operacionales designados antes de la fecha vigente de este acuerdo. La universidad no debe aumentar el número de estos grupos por más de 10% en cualquier año del contrato sin el consentimiento de la unión. Este consentimiento no debe de negarse sin razón.

7.8 Diferencial de Turno: Se pagará una diferencial de \$0.75 dólares por hora a los empleados asignados a trabajar turnos que comiencen entre las 10 p.m. y las 2 a.m. Se pagará una diferencial de \$0.75 dólares por hora a los empleados por el tiempo trabajado realizando Mudanza de Muebles según se establece en la carta complementaria D, Política de Compensación Suplementaria por Mudanza de Muebles.

7.9 Mínimo por llamada: A los Empleados citados para realizar tareas fuera de su turno regular de trabajo en un horario no contiguo al mismo, se le pagará un mínimo de 4 horas. Si la convocatoria es para trabajar en un horario contiguo al turno regular, se pagarán las horas reales trabajadas.

7.10 No habrá ninguna acumulación en pirámide de pagos por horas extras, vacaciones o bonificaciones.

ARTÍCULO 8

DÍAS FERIADOS Y RECESO DE INVIERNO

8.1 Todos los empleados tendrán libres los siguientes días feriados sin pérdida de paga, siempre que el día feriado caiga en un día de trabajo regular: día de Año Nuevo, Día de los Presidentes (Presidents' Day), Día de Remembranza (Memorial Day), Día de la Independencia (Independence Day), Día del Trabajo (Labor Day, primer lunes de septiembre en EEUU), Día de la Raza (Columbus Day), Día de los Veteranos (Veteran's Day), Día de Acción de Gracias (Thanksgiving, cuarto jueves en noviembre) y el día siguiente al Día de Acción de Gracias, Navidad y Día de Martin Luther King. Se entiende que la Universidad tiene el derecho de cambiar el día que se da libre por feriado a fin de responder a los requerimientos de funcionamiento de la Universidad.

8.2 Los empleados que han de recibir la paga del día feriado deben trabajar de forma completa los días laborables programados antes y después del día feriado y deben haber trabajado durante la semana del día feriado, a menos que se les haya otorgado un permiso de ausencia. Si un empleado está enfermo el día antes o el día después de un día feriado, recibirá la paga del día feriado solamente si proporciona documentación médica aceptable que compruebe la enfermedad.

8.3 La tasa de remuneración para cada uno de los días feriados anteriormente mencionados será un quinto (1/5) del total de horas semanales regularmente programadas.

8.4 A aquellos empleados que se les requiera trabajar durante un día feriado

que cae en un día de trabajo regularmente programado, se les pagará tiempo y medio de su paga básica por hora por cada hora trabajada durante el día feriado. Además, el empleado recibirá, en lugar del tiempo libre por día feriado, una tasa de remuneración igual a un quinto (1/5) del total de horas semanales regularmente programadas.

Cuando es necesario asignar a los trabajadores a trabajar en un día feriado que no es parte de su horario normal, se deben ofrecer las horas según las estipulaciones para la distribución de trabajo de tiempo extra del Artículo 7, Pago de Horas Extras y Diferenciales. Se publicarán estas horas de la misma manera que se publican las horas extras, según especificado en el Artículo 7.

8.5 Cuando un día feriado reconocido caiga en día domingo, el lunes siguiente se reconocerá como el día feriado. Cuando un día feriado reconocido caiga en día sábado, el viernes anterior se reconocerá como el día feriado. Para todos los fines administrativos, se determinará que el día feriado ocurre durante el día en que éste realmente se observa.

8.6 Cuando un empleado esté enfermo o de vacaciones durante un día feriado, recibirá la paga regular de día feriado por ese día, y el día no se sustraerá del número total de días pagos por enfermedad o vacaciones al que el empleado tiene derecho.

8.7 Receso de Invierno: Siempre que la Universidad declare y observe el período entre el día de Navidad y el día de año nuevo como tiempo libre pago, a los empleados que se les requiera trabajar durante tal período se les concederá tiempo libre compensatorio y pago en un momento mutuamente convenido por el empleado y el supervisor como receso de invierno, dentro del año del contrato

ARTÍCULO 9

VACACIONES

9.1 Todos los empleados acumularán paga de vacaciones mensualmente de acuerdo con la siguiente tabla y cumplirán los requisitos para usar el tiempo de vacaciones al acumularlo.

Tabla de vacaciones de los empleados	
Años de servicio continuo	Semanas de vacaciones
1	2
5	3
10	4

La paga de vacaciones se basará en la semana laborable normalmente programada del empleado y será acumulativa hasta un máximo de veinte (20) días para empleados con menos de diez (10) años de servicio, y hasta un máximo de veinticinco (25) días para empleados con diez (10) o más años de servicio. Con la aprobación previa de la gerencia, un empleado puede:

- a. Recibir pago de vacaciones en lugar del tiempo libre de acuerdo con la siguiente tabla:

Tiempo de servicio	Tiempo de vacaciones	Opciones		
		Usar	Transferir	Vender
1 año	2 semanas	2	0	0
	2 semanas	1	1	0
	2 semanas	1	0	1
5 años	3 semanas	3	0	0
	3 semanas	2	1	0
	3 semanas	2	0	1
	3 semanas	1	1	1
	3 semanas	1	2	0
	3 semanas	1	0	2
10 años	4 semanas	4	0	0
	4 semanas	3	1	0
	4 semanas	3	0	1
	4 semanas	2	2	0
	4 semanas	2	0	2
	4 semanas	2	1	1
	4 semanas	1	2	1
	4 semanas	1	1	2

9.2 Tiempo de vacaciones adicional:

Durante la vigencia de este acuerdo, los empleados que tengan veinticinco (25) o más años de servicio, recibirán un pago igual a cuatro (4) semanas de su paga

de horario normal habitual. Esta cláusula no se aplicará a ningún empleado que haya recibido anteriormente cualquier diferencial de vacaciones diseñada para reconocer 25 o más años de servicio, conforme a cualquier acuerdo de negociación colectiva previo.

Cualquier diferencial de vacaciones se pagará al empleado al final del año del contrato, a menos que se solicite de otro modo. Los empleados que deseen usar la bonificación de vacaciones como tiempo libre deben dar un preaviso razonable a la gerencia. La bonificación de tiempo de vacaciones obtenida por reconocimiento a los 25 años de servicio puede distribuirse durante un período de cinco años.

Todas las cláusulas sobre transferencias están sujetas a los términos establecidos en Artículo 9.

Todo el tiempo de vacaciones, regular o por bonificación, se programará exclusivamente a la discreción de la gerencia. Las peticiones de vacaciones no negarán de forma arbitraria o caprichosa.

9.3 La Universidad proporcionará a todos los trabajadores un reporte mensual de sus vacaciones acumuladas.

ARTÍCULO 10

PAGO DURANTE EL DUELO

10.1 En caso de muerte en la familia cercana de un empleado (padre, madre, hermana, hermano, hijo, compañero/a, cónyuge, abuelos) se le pueden conceder al empleado hasta los tres (3) días sucesivos siguientes como ausencia justificada. Al empleado se le puede rembolsar cualquier tiempo de su horario regular perdido por necesidad (hasta 3 días) como consecuencia de la pérdida.

ARTÍCULO 11

SERVICIO DE JURADO

11.1 A cualquier empleado que se le requiera presentarse para formar parte de un jurado en el día y durante las horas en que dicho empleado tiene programado trabajar, se le pagará la diferencia entre la cantidad recibida por el servicio de jurado y la cantidad que el empleado habría ganado trabajando la jornada regularmente prevista a la remuneración horaria habitual.

A fin de recibir tal paga de la Universidad, el empleado debe presentar pruebas del tribunal de tal servicio y de la cantidad pagada por el tribunal.

ARTÍCULO 12

SEGURO DE GRUPO Y BENEFICIOS DE PENSIÓN

12.1 El seguro de grupo y los beneficios de pensión serán establecidos en el Apéndice A.

ARTÍCULO 13

BENEFICIOS POR DISCAPACIDAD

13.1 Un empleado que haya completado al menos tres (3) meses de servicio continuo y que haya estado ausente del trabajo por más de diez (10) días consecutivos debido a una lesión o enfermedad seria no relacionada con el trabajo, cumple los requisitos para solicitar beneficios por discapacidad a corto plazo (Short Term Disability en inglés). Una vez que se apruebe, a un empleado con menos de siete (7) años de servicio regular, se le pagará el setenta y cinco por ciento (75 %) de su salario semanal regularmente programado durante un período que no ha de exceder un total máximo de seis (6) meses; a un empleado con siete (7) o más años de servicio regular en la Universidad se le pagará el cien por ciento (el 100 %) de su salario semanal regularmente programado. Las partes acuerdan que los beneficios para los empleados incapaces de trabajar por discapacidad se procesarán en un tiempo razonable y de manera tal que facilite su retorno al trabajo con la mayor prontitud posible, mediante un manejo apropiado del caso. Los empleados deberán ponerse en contacto con la Unidad de Reclamaciones por Discapacidad de la Universidad (University's Disability Claims Unit) y/o con el personal de Recursos Humanos correspondiente en lo relacionado con el procesamiento de reclamaciones.

13.2 Los empleados que hayan seleccionado el beneficio de Discapacidad a Largo Plazo (Long Term Disability) deben solicitar tales beneficios si la enfermedad o lesión requerirá una ausencia de más de seis (6) meses.

13.3 En los casos de ausencia del trabajo en que un empleado sufre una lesión por la cual recibe compensación conforme a la Ley de Indemnización por Accidentes Laborales (Worker's Compensation Act), el empleado no tiene derecho a recibir remuneración por enfermedad ni beneficios por discapacidad a corto plazo conforme al plan de la Universidad.

13.4 En los casos de ausencia del trabajo en que un empleado es incapaz de trabajar debido a una lesión ocurrida mientras estaba empleado en otro sitio y por la cual recibe compensación que es o ha sido provista por la Ley de Indemnización por Accidentes Laborales (Worker's Compensation Act), el empleado no tiene derecho a recibir remuneración por enfermedad ni beneficios por discapacidad a corto plazo conforme al plan de la Universidad.

13.5 Los empleados que hayan presentado una reclamación de compensación por accidentes laborales (Worker's Compensation) tendrán derecho a usar

cualquier tiempo libre disponible por enfermedad o discapacidad a corto plazo al que tuvieran derecho, si la reclamación es denegada.

ARTÍCULO 14

UNIFORMES

14.1 Cuando se requiera, los uniformes deben usarse como condición de empleo. La Universidad proveerá tales uniformes. La Universidad proporcionará ropa de protección contra las inclemencias del tiempo cuando sea necesario. La Universidad pagará una asignación inicial de 45.00 dólares para calzado de seguridad cuando sea requerido por la gerencia. Las partes están de acuerdo en formar un Comité Laboral-Patronal para revisar los asuntos de los uniformes durante la vigencia de este Acuerdo.

ARTÍCULO 15

COMPENSACIÓN POR ACCIDENTES LABORALES

15.1 La Universidad acepta cubrir a los empleados conforme a la Ley de Indemnización por Accidentes Laborales (Worker's Compensation Law) de Massachusetts en forma no contribuyente, sea o no obligatoria tal cobertura. En todos los casos en que se establezca que ha ocurrido una lesión en el trabajo, se añadirá una cantidad suplementaria al requerimiento estatutario a fin de proporcionar un total equivalente al salario semanal corriente del empleado durante las primeras tres (3) semanas. Después de eso, un empleado afectado recibirá tres cuartos del salario semanal.

15.2 Los empleados que hayan presentado una reclamación de compensación por accidentes laborales tendrán derecho a usar cualquier tiempo libre disponible por enfermedad o discapacidad a corto plazo al cual tuvieran derecho si la reclamación es denegada.

ARTÍCULO 16

NO DISCRIMINACIÓN

16.1 No habrá ninguna discriminación contra ningún empleado presente o futuro conforme a la ley estatal y/o federal.

ARTÍCULO 17

UNIDADES DE TRABAJO

17.1 Se han establecido las siguientes Unidades de Trabajo autónomas en base a las agrupaciones funcionales de clientes internos:

Faculty of Arts and Sciences – Undergraduate Houses
Faculty of Arts and Sciences – Athletics
Faculty of Arts and Sciences – Labs and Museums
Faculty of Arts and Sciences – Main Yard
Faculty of Arts and Sciences – North Yard
Harvard Divinity School
Harvard Law School
Harvard Art Museums
Harvard Medical School
Harvard Real Estate Services
Harvard School of Public Health
Other University Departments
Radcliffe Institute
School of Engineering and Applied Sciences

Cada Unidad de Trabajo se considerará separada para todas las aplicaciones de este acuerdo de negociación colectiva a menos que se establezca algo diferente.

La Universidad se reserva el derecho de enmendar la estructura de estas Unidades de Trabajo separadas en base a los cambios que se produzcan en las agrupaciones de clientes internos.

ARTÍCULO 18

SEGURIDAD

18.1 La Universidad proporcionará y mantendrá la seguridad y las condiciones sanitarias que sean necesarias para proteger y preservar la salud y el bienestar de sus empleados.

ARTÍCULO 19

SERVICIO MILITAR

19.1 Cuando un empleado sea reclutado para el servicio militar o se ofrezca voluntariamente a servir en cualquier rama de las fuerzas armadas de los Estados Unidos, al finalizar tal servicio y dársele de baja con honores, habrá de reincorporarse a su antiguo puesto conforme a las leyes aplicables que reglamenten tal asunto. En el caso de que sea necesario despedir a otro empleado para rehabilitar a tal empleado que vuelve del servicio militar, tal despido seguirá los principios de antigüedad y no constituirá un motivo de queja conforme a este Acuerdo. El empleado despedido tendrá derecho a recibir un aviso razonable.

ARTÍCULO 20

DERECHOS DE LA GERENCIA

20.1 Salvo según se modifique o restrinja expresamente mediante una cláusula específica de este Acuerdo, todos los derechos, prerrogativas y funciones estatutarios e inherentes de la gerencia, son retenidos por y conferidos exclusivamente a la Universidad, incluyendo, pero sin limitarse a los siguientes derechos: planear, controlar y dirigir operaciones; determinar el número de empleados a quienes se dará empleo; contratar, promover y transferir empleados; determinar las calificaciones de éstos y dirigir su trabajo; fijar estándares de rendimiento laboral y determinar los servicios que han de realizarse; determinar los horarios y turnos de trabajo; reprender, suspender, despedir o disciplinar de otras maneras a empleados por causa justa; usar a contratistas independientes para realizar trabajo o servicios; subcontratar o contratar a terceros, cerrar operaciones o cualquier parte de las mismas y tomar cualquier acción necesaria para determinar, manejar y cumplir la misión de la Universidad y sus servicios de apoyo. El que la Universidad no ejerza cualquiera de los derechos, prerrogativas o acciones acordados a ella por la presente, o el que la Universidad ejerza cualquier de tales derechos, prerrogativas o funciones de un modo particular, no constituirá una renuncia al derecho de la Universidad de ejercer tales derechos, prerrogativas o funciones ni impedirá que los ejerza de alguna otra manera que no entre en conflicto con las disposiciones explícitas de este Acuerdo.

ARTÍCULO 21

TRABAJO FUERA DE CLASIFICACIÓN

21.1 Aunque los derechos específicos de traslado son gobernados por las cláusulas de los acuerdos respectivos de la Unidad de Trabajo, como principio general, cualquier empleado transferido temporalmente de una clasificación laboral o categoría salarial a otra, recibirá la remuneración aplicable a la nueva clasificación o categoría. Tal empleado tendrá además derecho a trabajar solamente el horario programado del trabajo al cual haya sido transferido.

Cualquier transferencia que sea planificada por mas de 120 días, o es de mas de 120 días, será determinada por las estipulaciones del Artículo 29. Estas no se aplicarán a la cobertura durante licencias.

21.2 Cuando la gerencia asigne expresamente a un trabajador a que funcione como Ayudante de Jefe de Equipo o Jefe de Equipo temporal durante un turno entero debido a la ausencia del Ayudante de Jefe de Equipo o Jefe de Equipo regular, se le pagará la remuneración por hora establecida en el Artículo 6 para esa clasificación, durante cada día en que sea asignado y realice tales tareas. Cuando a un trabajador se le asignen solamente los deberes de limpieza del Ayudante de Jefe de Equipo o Jefe de Equipo ausente, no se aplicará ningún aumento de categoría. Esto no requiere que la gerencia designe a un Ayudante

de Jefe de Equipo o Jefe de Equipo temporal cuando la gerencia no crea que sea necesario.

ARTÍCULO 22

HUELGAS Y CIERRE PATRONAL

22.1 Durante la vigencia de este acuerdo, no habrá ninguna huelga, cesación del trabajo, trabajo a desgano, boicot, piquete o cualquier otra interferencia directa o indirecta con el funcionamiento de la Universidad. Cualquier empleado que viole este Artículo estará sujeto a acción disciplinaria incluyendo el despido. La Universidad acuerda que no habrá ningún cierre patronal durante la vigencia de este Acuerdo.

ARTÍCULO 23

SEPARABILIDAD DE LAS CLÁUSULAS

23.1 Si cualquier ley estatal o federal o cualquier decisión, orden o fallo judicial o administrativo llegara a estar en conflicto con cualquier cláusula de este Acuerdo, la cláusula o cláusulas de este modo afectadas se pondrán en conformidad con tal ley, decisión, orden o fallo, pero en todos los demás aspectos este Acuerdo seguirá con pleno vigor y validez tal como está escrito.

ARTÍCULO 24

VISITAS SINDICALES

24.1 A los representantes sindicales se les permitirá, en todo momento, consultar con empleados al servicio de la Universidad, a condición de que esto no interrumpa o interfiera con el funcionamiento de la Universidad. El Sindicato reconoce que el trabajo conforme a este Acuerdo a veces se realiza en edificios bajo control de clientes de la Universidad y en edificios que requieren autorizaciones de seguridad. En tales casos, el Sindicato acuerda que hará arreglos para conferencias con empleados de modo que éstas no interfieran con las operaciones del edificio en cuestión, y la Universidad acuerda en que, cuando se le informe de la visita de antemano, cooperará con el sindicato para que estas conferencias se realicen en una manera razonable.

ARTÍCULO 25

QUEJAS

25.1 El propósito de este Artículo es establecer un procedimiento para la resolución de quejas que tengan que ver con la interpretación y aplicación de una cláusula específica de este Acuerdo. Todas estas quejas se manejarán conforme a lo establecido en este Artículo. Los asuntos que por acuerdo de las partes

no se tratan de la interpretación y aplicación de una estipulación específica del Acuerdo serán referidos al comité conjunto laboral-patronal o a otras partes según sea necesario.

25.2 No se considerará ninguna queja conforme al procedimiento de reclamaciones a menos que la misma se presente como se establece en dicho procedimiento y con prontitud razonable después de que las circunstancias que hayan ocasionado la queja ocurran por primera vez. Una queja se considerará resuelta en base a la última respuesta dada. Si una queja se resuelve de una vez en cualquiera de los siguientes pasos, se la considerará cerrada y de allí en más no estará sujeta al procedimiento de reclamaciones ni a arbitraje bajo los términos aquí establecidos.

Paso 1. Dentro de 21 días de la fecha en la cual el querellante y/o la Unión supo o debería haber sabido del asunto o acción ocasionando la querrela, el trabajador agraviado, ya sea con o sin un Representante sindical, llevará primero el asunto a la atención de su supervisor inmediato. La queja del empleado puede resolverse en una manera no contradictoria con los términos de este Acuerdo, a condición de que al Representante sindical se le haya dado la oportunidad de estar presente.

Si el asunto no se resuelve satisfactoriamente como resultado de dicha conversación, el Representante sindical presentará la queja por escrito al mismo supervisor inmediato, y éste añadirá una respuesta por escrito y enviará la queja al Gerente de Recursos Humanos con una copia al Sindicato. Si la queja tiene que ver con despedir o disciplinar a un empleado, la queja también debe ser firmada por el empleado afectado a fin de avanzar más allá del Paso 2.

Paso 2. En el un plazo de una (1) semana después de que la queja escrita es recibida por el Gerente de Recursos Humanos, pero no más de diez (10) días después de que es presentada al supervisor en el Paso 1, el Gerente de Recursos Humanos (o un representante) se reunirá con el Representante sindical y después de esto se presentará una respuesta por escrito al Sindicato dentro de una (1) semana.

Paso 3. Si no se alcanza ninguna resolución satisfactoria en el Paso 2, el Sindicato puede presentar la queja al Director de Relaciones Laborales o al representante designado, quien se encontrará con el Representante Sindical Principal y con un Agente comercial en el plazo de una (1) semana después de la presentación de la queja y dará una respuesta por escrito al Sindicato en el plazo de una (1) semana después de tal reunión.

25.3 Si la naturaleza de la queja hace que sea apropiado, el Sindicato puede presentar la queja escrita directamente al Director de Relaciones Laborales o el Director de Relaciones Laborales puede presentarla al Sindicato. Se aplicará el procedimiento establecido en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 26

ARBITRAJE

26.1 Si una queja relacionada con la interpretación y aplicación de una cláusula específica de este Acuerdo no se ha resuelto después de tratarse mediante el procedimiento de reclamaciones establecido en el Artículo 24, entonces cualquiera de las partes puede presentar dicha queja a arbitraje dando aviso de ello por escrito a la otra parte no más tarde de dos (2) semanas después de completarse el Paso 3. Se considerará que la queja ha sido resuelta en el Paso 3, a menos que se presente a arbitraje de tal manera y dentro de tales límites de tiempo.

26.2 La selección de árbitros será por acuerdo de las partes. Sin embargo, si no se llega a tal acuerdo dentro de una (1) semana después del recibo de tal aviso escrito que presenta la queja para arbitraje, ésta puede ser enviada por una u otra parte a la Asociación de Arbitraje de los EEUU (American Arbitration Association) para la selección de un árbitro conforme a las reglas de dicha Asociación, vigentes en ese momento, relativas al arbitraje. Cualquier arbitraje bajo los términos allí establecidos se conducirá de acuerdo con tales reglas, sujeto a las cláusulas de este Acuerdo. Las partes compartirán a partes iguales la compensación y los gastos del árbitro. El laudo arbitral en cualquier queja correctamente presentada bajo los términos aquí establecidos será final y obligatoria para las partes.

26.3 Cada queja se tratará por separado en cualquier procedimiento de arbitraje conforme a este Artículo.

26.4 No habrá ningún derecho a arbitraje para obtener, y ningún árbitro tendrá poder alguno para conceder o determinar, ningún cambio, modificación o alteración de, adición a, o substracción de, ninguno de los términos de este Acuerdo.

ARTÍCULO 27

ENFERMEDAD O LESIÓN PERSONAL

27.1 Todos los empleados cumplirán los requisitos para tomarse licencia por enfermedad remunerada dentro de un año de contrato, como sigue:

Menos de tres años de servicio

Seis (6) días por año

Tres años de servicio o más

Doce (12) días por año

27.2 Esta licencia se concederá y evaluará anualmente durante el año de

contrato. Los empleados nuevos recibirán un adelanto de sus seis (6) días libres por enfermedad correspondientes al primer año al ser contratados; este adelanto estará disponible para su uso después del período de prueba. Los empleados contratados antes del 16 de noviembre de 2005 que tengan entre dos (2) y tres (3) años de servicio tendrán derecho a diez (10) días libres por enfermedad por año de contrato.

27.3 Los empleados pueden usar hasta dos (2) días libres por enfermedad por año para el cuidado de personas enfermas que tengan a su cargo. Todo el tiempo libre por enfermedad no usado se transferirá al próximo año de contrato. Se podrá acumular hasta un máximo de veinticuatro (24) días de tiempo libre por enfermedad en cualquier momento dado.

27.4 Programa piloto de incentivo a la minimización de las licencias por enfermedad

- a. A los empleados con uno (1) o más años de servicio, se les concederán días adicionales de vacaciones como incentivo a que usen una cantidad mínima de tiempo libre por enfermedad, de acuerdo con la siguiente tabla. Los días adicionales de vacaciones concedidos como incentivo estarán sujetos a las cláusulas del Artículo 9.
- b. La Universidad evaluará la eficacia general de este programa al final de cada año de contrato. La Universidad se reserva el derecho exclusivo de suspender este programa piloto por cualquier razón. En el caso de que la Universidad decida suspender este programa, se le dará al Sindicato un aviso por escrito con un mínimo de siete (7) días de anticipación.

<i>Si</i>		<i>Entonces</i>	
Años de servicio	Días libres por enfermedad cada año	Días libres por enfermedad usados	Días de vacaciones / como incentivo añadidos
0 a 3	6	0	2
	6	1	1
Más de 3	12	0	3
	12	1	2
	12	2	1

27.5 Puede requerirse prueba razonable de enfermedad o lesión como condición para el pago de días libres por enfermedad, en casos de ausencia extendida de al menos tres (3) días, o cuando las circunstancias indiquen la

posibilidad de abuso del pago por enfermedad.

27.6 La Universidad responderá a peticiones de licencia de empleados para (a) cuidar a un recién nacido, a un hijo adoptivo recién adoptado o a un niño que acaba de ser puesto bajo la tutela de un empleado; (b) cuidar a un hijo, cónyuge o padre de un empleado, que tiene problemas serios de salud; (c) tratar un problema de salud serio de un empleado que hace que éste sea incapaz de realizar las tareas esenciales de su trabajo; o (d) tratar cualquier otro problema cubierto por la Ley de Licencias Familiares y Médicas de 1993 (Family and Medical Leave Act of 1993), en una manera coherente con las cláusulas de la Ley.

27.7 Para cumplir los requisitos para tales licencias, un empleado debe haber completado su período de prueba y debe cumplir los requisitos para recibir beneficios de la Universidad. Estas licencias se limitan a un período de hasta doce (12) semanas para cualquier período de doce meses y generalmente no son remuneradas. Con la aprobación de la Universidad, el tiempo pago por enfermedad que se haya acumulado puede usarse para cubrir ciertos períodos de dichas licencias necesarias por enfermedad o discapacidad personal. Además, puede haber una licencia paternal paga para padres naturales o adoptivos según se especifica en el Artículo 37.

27.8 Días Personales: Los trabajadores con por lo menos un año de servicio tienen derecho a un (1) día personal pagado por año del contrato. Es necesario solicitar estos días personales con por lo menos 24 horas de anticipación excepto en casos de emergencia. Los días personales no se acumulan de un año de contrato al otro.

ARTÍCULO 28

DESPIDO TEMPORAL

28.1 En caso de una determinación por la Universidad de que se requiere un despido, la Universidad tendrá el derecho exclusivo de identificar el número de puestos afectados, por clasificación y localidad, así como el cronograma de tales despidos.

28.2 Si llegara a ser necesaria una reducción de personal, el(los) empleado(s) con menos antigüedad en la(s) clasificación (clasificaciones) laboral(es) afectada(s) de la Unidad de Trabajo afectada será(n) despedido(s) primero. Cuando la antigüedad de la clasificación laboral sea la misma, el empleado con menos antigüedad en la Unidad de Trabajo afectada será despedido primero.

28.3 En el caso de una reducción en el número de trabajadores de una unidad de trabajo, en el momento del despido, a los empleados desplazados y en base a la antigüedad de la unidad negociadora, se les dará prioridad de consideración para los puestos vacantes. Se dará esta consideración antes de cubrir puestos

vacantes con empleados de menor antigüedad y antes de cubrir puestos vacantes con personas de fuera de la Universidad.

28.4 Los empleados despedidos recibirán, en el momento del despido, información escrita acerca de los procedimientos de re-empleo. Los empleados que deseen ser considerados para tales puestos vacantes pueden presentar una solicitud en sus respectivas oficinas de Recursos Humanos.

28.5 Un empleado despedido temporalmente que presente una solicitud para un puesto vacante dentro de las 26 semanas de su fecha de despido, que sea vuelto a emplear:

- Recibirá su remuneración previa o la remuneración anunciada para el puesto vacante, la que sea mayor. En el caso de que un Jefe de Equipo o un Ayudante de Jefe de Equipo sea empleado nuevamente en un puesto que no es de Jefe de equipo, dejara de recibir el diferencial de paga de Jefe de Equipo;
- Retendrá su antigüedad de unidad negociadora.

ARTÍCULO 29

ANTIGÜEDAD Y PUESTOS VACANTES

29.1 La Universidad reconoce el principio de antigüedad para los empleados cubiertos por este Acuerdo. Para llenar vacantes y hacer ascensos, el Empleador otorgará la posición al trabajador más antiguo calificado solicitando la posición, según los Criterios Generales de Evaluación descritos en la Carta Complementaria C.

29.2 Siempre que haya un puesto vacante en cualquiera de las Unidades de Trabajo, el aviso del puesto vacante se fijará en los tabloneros de anuncios apropiados durante cinco (5) días y se enviará al Sindicato. El aviso del puesto vacante no se anunciará al público general durante el período de las dos (2) semanas siguientes a la fecha del anuncio original. Un cambio en el turno de uno o más empleados y/o en el horario de trabajo no constituye una vacante en el sentido de este Artículo.

29.3 De acuerdo con la Carta Complementaria C, la Universidad considerará a los solicitando las vacantes en base a su antigüedad, aptitud y desempeño. A cualquier empleado que sea entrevistado para una vacante y no sea seleccionado, la Universidad le notificará por escrito de la razón (o razones) por la(s) que no fue seleccionado y ésta(s) hará(n) referencia a los Criterios de Evaluación General establecidos en la Carta Complementaria C. La Universidad no aplicará tales criterios en forma arbitraria o caprichosa. La Universidad debe entrevistar a los solicitantes en orden de antigüedad hasta que se llene la vacante.

29.4 Cuando un nuevo puesto de trabajo es creado o un puesto actual es vacante pero no eliminado, este puesto será publicado y otorgado según este Artículo, a menos que el puesto vacante resulta de un cambio de horario para el verano, cobertura para el tiempo libre pagado de un trabajador, u otra asignación temporaria.

El aviso de la vacante indicará el título del puesto de trabajo, el salario, el horario, los días libres y la Unidad de Trabajo. Los trabajadores que deseen solicitar empleo deben presentar una solicitud dentro de los cinco (5) días siguientes al anuncio, a la(s) respectiva(s) persona(s) de contacto.

29.5 Un empleado que se ofrezca para una vacante consiente en que si es seleccionado, la aceptará, y si la vacante se le concede, consiente además en que no se postulará para otra vacante durante un periodo de nueve (9) meses a partir de ese momento. La oración precedente no se aplicará para impedir que los empleados se postulen para puestos vacantes en clasificaciones laborales más altas dentro del período de nueve meses.

29.6 Si un empleado de Categoría B trabaja un período completo de 90 días consecutivos a más de 20 horas por semana, entonces la gerencia anunciará un puesto de Categoría A. Esto no se aplicará cuando el empleado de Categoría B esté sustituyendo a otro empleado que está de licencia (por ejemplo, por vacaciones, enfermedad, discapacidad, maternidad, etc.)

ARTÍCULO 30

TABLONES DE ANUNCIOS

30.1 La Universidad permitirá que el Sindicato fije avisos de sus reuniones y demás actividades sindicales en los tabloneros de anuncios de diferentes localidades convenidas.

ARTÍCULO 31

TRABAJO SUBCONTRATADO

31.1 La Universidad no subcontratará ningún trabajo que esté dentro del ámbito de competencia de este Acuerdo, a menos que el subcontratista consienta en cumplir con la política salarial y de paridad de beneficios de la Universidad, la cual requiere que los contratistas paguen a sus empleados en los campos de la Universidad una compensación total comparable a la compensación total recibida por los empleados cubiertos por este Acuerdo. Los beneficios principales, definidos como días feriados, licencia de enfermedad, vacaciones, seguro médico, pensión, asistencia para la matrícula, beneficio de cuidado de niños, licencia para realizar actividades sindicales, horas extras, antigüedad y derechos de representante sindical, se otorgarán en conformidad con este Acuerdo.

31.2 La Universidad llevará a cabo auditorías de contratistas privados que ofrezcan servicios de limpieza a la Universidad. El objetivo de estas auditorías es asegurar que estos contratistas cumplan con las políticas salariales y de paridad de beneficios aplicables de la Universidad.

31.3 Si la Universidad decidiera cambiar a los contratistas actuales para el trabajo cubierto por este Acuerdo, se requerirá que el contratista sucesor contrate del grupo de todos los empleados actuales del contratista predecesor que realizan el trabajo que ha de realizarse conforme al contrato del sucesor, sujeto a cualquier ley o regulación de empleo estatal y/o federal aplicable, sin pérdida de antigüedad, salarios o beneficios comparables, y sin pasar por un periodo de prueba.

31.4 Si la Universidad decidiera subcontratar trabajo que actualmente está siendo realizado internamente, se requerirá que el nuevo contratista contrate del grupo de todos los empleados actuales de la Universidad que realizan el trabajo que ha de realizarse conforme al nuevo contrato. El sucesor o el nuevo contratista contratará a tales empleados, sujeto a cualquier ley o regulación de empleo estatal y/o federal aplicable, sin pérdida de antigüedad, salarios o beneficios comparables, y sin pasar por un periodo de prueba.

31.5 Si la Universidad decidiera auto-realizar el trabajo actualmente subcontratado, y necesita agregar personal, la Universidad debe dar preferencia de empleo a los trabajadores actuales del contratista anterior, siempre que estos trabajadores sean cualificados según los Criterios Generales de Evaluación de la Carta Complementaria C. Cualquier trabajador contratado será empleado sujeto a cualquier ley de empleo estatal y/o federal aplicable, sin pérdida de antigüedad, salarios o beneficios comparables, y sin pasar por un período de prueba.

ARTÍCULO 32

LICENCIA PARA REALIZAR ACTIVIDADES SINDICALES

32.1 La Universidad consiente en dar licencia sin pago, pero sin pérdida de antigüedad, a cinco (5) empleados para trabajar con el Sindicato, a condición de que dicha licencia no se conceda simultáneamente a más de dos (2) empleados de la misma unidad de trabajo. La Universidad acuerda que dentro de los quince (15) días laborables de haber sido notificada por el Sindicato, autorizará a la(s) persona(s) solicitada(s) por el Sindicato durante un período máximo de hasta seis (6) meses. La Universidad acuerda asimismo que los empleados autorizados serán asignados a su Unidad de Trabajo, turno, horario y clasificación de empleo previos, sujeto a las necesidades de funcionamiento.

ARTÍCULO 33

TRABAJO DE TIEMPO COMPLETO

33.1 La Universidad esta de acuerdo que hará todo lo posible por alcanzar la meta de aumentar, por vacantes naturales, el porcentaje de trabajo de tiempo completo hasta un 70% de los trabajadores de limpieza. La Universidad esta de acuerdo que colaborará con sus contratistas proporcionando servicios de limpieza para lograr la misma meta. Si la meta del 70% se cumple, las partes hablarán de la posibilidad de aumentar la meta.

33.2 Para establecer con precisión las futuras metas de trabajo de tiempo completo, la Universidad, sus contratistas y la Unión deben hacer una encuesta de todos los trabajadores que trabajan menos de tiempo completo, para determinar la cantidad de trabajadores buscando horarios de tiempo completo. Las partes compartirán los datos de sus encuestas.

33.3 La Universidad esta de acuerdo en la meta de eliminar gradualmente los turnos divididos dentro de los primeros dos años de este Acuerdo; sin, al hacer eso, reducir las horas semanales totales de los trabajadores actualmente trabajando estos turnos. La Universidad obligará a que sus contratistas se esfuercen para obtener la misma meta para los trabajadores contratados.

33.4 Para los fines de este Artículo, trabajo a tiempo completo será cuarenta (40) horas por semana.

ARTÍCULO 34

DELEGADOS DE UNIÓN

34.1 La Universidad acuerda que reconocerá a los Delegados de Unión designados por el Sindicato y que les dará todos los derechos y privilegios conferidos a ellos conforme a la ley. El número de Delegados de Unión no excederá veinticinco (25). El Delegado de Unión tendrá derecho a investigar todas las quejas durante su horario de trabajo sin pérdida de paga y se le concederá hasta dos horas de tiempo libre por mes para celebrar reuniones con miembros de la unidad negociadora. Si un Delegado de Unión tuviera que dejar su área de trabajo, solicitará primero permiso al supervisor, quien no negará la petición en forma injustificada.

34.2 El Representante de los Trabajadores o, si éste no estuviera disponible, un Delegado de Unión, estará en todas las reuniones en que se presenten reclamaciones o quejas. A dicho Representante de los Trabajadores o Delegado de Unión se le dará un aviso previo de la reunión con antelación razonable, cuando sea posible. En el caso de que ya sea el Representante de los Trabajadores o el Delegado de Unión no esté disponible para asistir a la reunión, se fijará una nueva fecha para la reunión de reclamación o queja para permitir la presencia de un Representante sindical.

ARTÍCULO 35

INMIGRACIÓN

35.1 En reconocimiento de que pueden surgir preguntas relativas a la situación inmigratoria/laboral de un empleado o a su información personal durante el curso de su empleo, y de que los errores en la documentación de un empleado pueden deberse a errores o circunstancias que están fuera del control de un empleado, la Universidad acuerda el siguiente procedimiento:

- En el caso de que surja un problema o pregunta relacionados con la situación inmigratoria o laboral de un empleado que ha pasado el período de prueba, la Universidad notificará prontamente al empleado por escrito y enviará una copia de tal notificación al Sindicato. La carta contendrá un informe conciso del asunto y se referirá a los derechos de un empleado bajo este Artículo.
- Al empleado se le dará tiempo suficiente para remediar el problema identificado antes de tomar acción adversa y se le permitirá tiempo libre no remunerado para asistir a procedimientos relevantes o visitar agencias pertinentes, a condición de que se dé aviso razonable a la Universidad de ausencias planeadas y se presente verificación escrita de citas, audiencias u otros procedimientos cuando la Universidad lo solicite.

35.2 Si se solicita, la Universidad acepta reunirse con el Sindicato y hablar del asunto. Cuando sea posible, esta reunión ocurrirá antes de que la Universidad tome cualquier acción de empleo adversa.

35.3 Los empleados no serán despedidos, disciplinados ni sufrirán pérdida de antigüedad o de ningún otro beneficio ni serán afectados negativamente de ninguna otra manera por un cambio legal de nombre o número de Seguridad Social.

ARTÍCULO 36

FONDO DE SUBSIDIO AL CUIDADO DE NIÑOS

Los trabajadores tendrán derecho de participar en el Fondo de Subsidio al Cuidado de Niños de los trabajadores de servicios y especializados.

ARTÍCULO 37

LICENCIA DE MATERNIDAD/PATERNIDAD

37.1 Existe una licencia por maternidad/paternidad para los empleados que serán padres de un hijo natural o adoptado. A los padres naturales o adoptivos se les da una licencia de doce (12) semanas a partir de la fecha de nacimiento o adopción, la totalidad o parte de la cual puede ser no remunerada, con la garantía de que podrán volver al mismo puesto o uno equivalente. Con la aprobación de la Universidad, el tiempo de vacaciones no usado y, en el caso de enfermedad personal o discapacidad, la paga acumulada de tiempo libre por enfermedad, pueden utilizarse para cubrir ciertos períodos de tal licencia. Además, los padres naturales o adoptivos recibirán tres (3) días de licencia paternal paga. El propósito del período de licencia es cubrir cualquier tiempo libre necesario inmediatamente antes y/o después de la llegada del niño.

37.2 Un empleado que empieza el cuidado tutelar de un niño puede tomarse hasta doce (12) semanas de licencia no remunerada. Dicho empleado puede usar el tiempo de vacaciones acumulado para pagar parte de la licencia o la totalidad de la misma.

37.3 Para cumplir los requisitos para cualquiera de las licencias contempladas en este Artículo, un empleado debe haber completado su período de prueba y debe cumplir los requisitos para recibir beneficios de la Universidad.

ARTÍCULO 38

ENTRENAMIENTO

38.1 La Universidad hará su mejor esfuerzo por ofrecer a todos los trabajadores entrenamiento en la limpieza consistente con las necesidades operacionales del grupo operacional relevante.

ARTÍCULO 39

DÍA LABORAL JUSTO

39.1 Las partes están de acuerdo en el principio de un día laboral justo compensado justamente. Por lo tanto, las partes están de acuerdo en unir a un comité laboral patronal dos veces por año, o en otro período por acuerdo mutuo, que incluirá miembros principales de la Oficina de Relaciones Laborales de la Universidad, Operaciones, y Delegados de Unión principales. Una vez al año el Vicepresidente de Recursos Humanos de la Universidad y el Director de Educación Superior de la Unión asistirán a estas reuniones.

ARTÍCULO 40

VIGENCIA DEL ACUERDO

40.1 Este Acuerdo entrará en vigor el 16 de noviembre de 2011 y permanecerá en vigor hasta el 15 de noviembre de 2016 y de año a año a partir de entonces, a menos que y hasta que cualesquiera de las partes dé aviso por escrito a la otra al menos sesenta (60) días antes del 15 de noviembre de cualquier año subsiguiente en que desee modificar o rescindir este Acuerdo.

40.2 No obstante lo anterior, cualquier parte puede dar aviso por escrito a la otra parte por lo menos 60 días antes de noviembre 15, 2014, o noviembre 15, 2015, por el único fin de renegociar salarios y/o beneficios. Si se reabre el acuerdo y las partes no han llegado a un acuerdo al final del tercer año (noviembre 15, 2014) o del cuarto año (noviembre 15, 2015), las estipulaciones del Artículo 22 serán suspendidas y no vinculantes para cualquier parte mientras el acuerdo quede reabierto acerca de los salarios y/o beneficios.

IN WITNESS WHEREOF we have hereunto severally set our hands and seals
this 2 th day of April, 2012.

For the President and Fellows
of Harvard College

BY William J. Murphy
William J. Murphy
Director
Labor & Employee Relations

For the Service Employees' International Union
Local 615, AFL-CIO

BY Rozfo Saenz
Rozfo Saenz
President
SEIU Local 615

Wayne Langley
Wayne Langley
Dir. Higher Education

Kerry Ann Beirne
Kerry Ann Beirne

Lauren Degley Feldman
Lauren Degley Feldman

Kevin Dolan
Kevin Dolan

Jason Luke
Jason Luke

Polly Scannell
Polly Scannell

Rhuel Worrell
Rhuel Worrell

Nancy Diaz
Nancy Diaz

Felix Collazo
Felix Collazo

Wilfredo Espinal
Wilfredo Espinal

Daniel Mejia
Daniel Mejia

Jean-Claude Mondesir
Jean-Claude Mondesir

Jean Phane
Jean Phane

Rudy Salazar
Rudy Salazar

Rafael Torrez
Rafael Torrez

Helen Lourenco
Helen Lourenco

Juan Martinez
Juan Martinez

APÉNDICE A

PLANES DE BENEFICIOS Y JUBILACIÓN

El Sindicato acuerda que los planes de beneficios y jubilación, en vigor el 1 de enero de 1999, se aplicarán a sus miembros en su totalidad por la duración de este acuerdo de negociación colectiva. Se adjunta un resumen de los planes. El resumen no es un documento legal o contractual vinculante. Las cuestiones relacionadas con el alcance y la aplicación de los planes se determinarán exclusivamente por y en conformidad con los procedimientos establecidos en los documentos del plan de beneficios. Harvard se reserva el derecho de enmendar los planes y los documentos del plan durante la vigencia de este acuerdo; con la condición de que, sin embargo, ninguna enmienda económica sustancial que en el futuro se haga a los planes, salvo aquellas actualmente identificadas y aceptadas en este acuerdo, se aplique a los miembros del SEIU.

Beneficios y planes de jubilación
Resumen de beneficios

A) Cuidados de salud

Harvard ofrecerá una variedad de opciones de plan de salud. La contribución de Harvard a dichos planes será una cantidad en dólares igual a un porcentaje del costo del plan más económico. El porcentaje de la contribución para planes de salud será el mismo para individuos y para familias, pero se ajustará según el salario y la condición de empleo a tiempo parcial o a tiempo completo, como sigue:

DE TIEMPO COMPLETO

Sueldo	Porcentaje de la contribución de Harvard del plan más económico:
Menos de 70,000 dólares	85%
\$70,000 - \$95,000	80%
Más de 95,000 dólares	75%

DE TIEMPO PARCIAL

Las tasas de contribución de la Universidad al seguro de salud para los empleados de media jornada con derecho a recibir beneficios se basarán en el salario y no en el horario de trabajo. Por consiguiente, para los empleados que trabajan dieciséis (16) horas o más por semana, la contribución de la Universidad a su seguro de salud se basará en el salario equivalente a tiempo completo (40 horas) para su puesto, en vez de en su salario real.

Para todos los planes, habrá un copago de 20.00 dólares para las visitas en consultorio.

B) Dental

Se mantendrá el mismo programa de beneficios dentales que se ofrece actualmente. La nueva compañía aseguradora será Delta Dental.

El porcentaje de contribución de Harvard a los planes dentales será el 65 %.

C) Jubilación

Harvard ofrece actualmente un componente de contribución definida que se basa en el salario, al beneficio definido actual que se basa en edad y años de servicio. Ambos componentes del programa serán subvencionados completamente por Harvard.

Parte A – Porción del beneficio definido: Harvard acreditará a cada participante una contribución de beneficio definida basada en edad y años de servicio que variará del 3 % al 6.5 % del salario. La porción Parte A del beneficio garantizará una tasa de rendimiento anual de la inversión igual a la de los Bonos del tesoro a 12 meses (12-month Treasury bills).

Parte B – Porción del beneficio definido: Harvard contribuirá una cantidad igual al 3.5 % del salario; cada participante dirigirá cómo ha de invertirse esta contribución en la misma variedad de fondos actualmente disponibles al cuerpo docente.

Todos los empleados con derecho de posesión en el programa actual de jubilación del personal a partir del 30 de junio de 1995 mantendrán como garantía mínima dicho beneficio definido.

Derecho de posesión – Los empleados contratados en o después del 1 de julio de 1995, estarán sujetos a un período de espera de cinco años para tener derecho al aporte jubilatorio.

Transferibilidad – El valor en dólares del beneficio transferible actual se calculará y acreditará a la porción del beneficio diferido del nuevo plan para todos aquellos empleados el 30 de junio de 1995. Después de eso, cualquier acreditación futura se acumulará como se define anteriormente y será totalmente transferible. Para aquéllos empleados contratados el 1 de julio de 1995 o después, los beneficios acumulados bajo el nuevo plan serán totalmente transferibles y podrán cobrarse por su valor monetario después de cinco años de servicio.

El requisito mínimo para tener derecho a recibir beneficios de que a

un empleado se le asigne regularmente un horario de trabajo de más de veinte (20) horas semanales permanecerá en vigor. Esta condición mínima debe mantenerse a fin de seguir teniendo derecho a recibir beneficios.

Todos los empleados tendrán derecho a ser miembros de la Harvard University Employee Credit Union (Cooperativa de Crédito para Empleados de la Universidad de Harvard). Todos los empleados tendrán derecho a los programas de subsidio de transporte patrocinados por la Universidad (pases para el “T”).

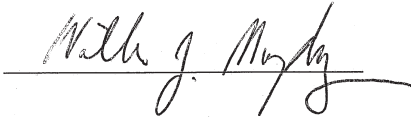
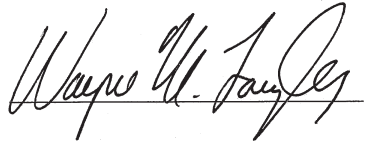
CARTA COMPLEMENTARIA A

INICIATIVA DE CUIDADOS DE SALUD

La Universidad acuerda contribuir a un Fondo de Salud Taft Hartley de Trabajadores y Gerencia (Labor Management Taft Hartley Health Fund), acordado por ambas partes, en una cantidad en dólares igual al ochenta y cinco por ciento de los costos respectivos de los planes de seguro de salud individuales y familiares más económicos de la Universidad. Tal contribución será pagadera cuando un empleado de la unidad negociadora que cumpla los requisitos decida participar y mantenga la participación en el fondo de salud anteriormente mencionado (Labor Management Taft Hartley Health Fund).

Por la Universidad

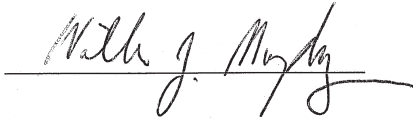
Por SEIU Local 615

Handwritten signature of Keith J. Murphy in cursive script, written over a horizontal line.Handwritten signature of Wayne W. Taylor in cursive script, written over a horizontal line.

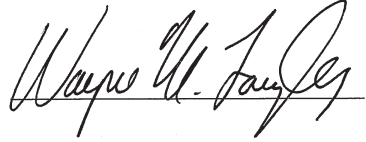
CARTA COMPLEMENTARIA B

Las partes acuerdan que patrocinarán una capacitación conjunta de supervisores y representantes sindicales sobre este Acuerdo de Negociación Colectiva 90 días después de su fecha de entrada en vigor. La capacitación incluirá una revisión completa del Acuerdo para asegurar la aplicación eficaz del mismo.

Por la Universidad

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Math J. Murphy", written over a horizontal line.

Por SEIU Local 615

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Wayne W. Taylor", written over a horizontal line.

CARTA COMPLEMENTARIA C

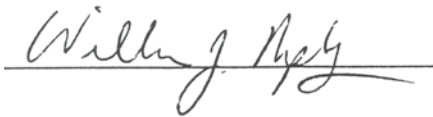
CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN

En el transcurso de las negociaciones de 2005 para un acuerdo de negociación colectiva sucesor, la Universidad presentó el siguiente resumen de criterios de evaluación para todos los puestos vacantes:

Categoría / Desempeño	Descripción / Comportamientos observados
Antigüedad	Elemento decisivo cuando al hacer la evaluación aplicando los criterios de desempeño no se encuentran diferencias
Asistencia	<ul style="list-style-type: none">● Puntualidad: se presenta a trabajar a tiempo diariamente● Asistencia: exhibe fiabilidad constantemente; mínimo de ausencias no programadas
Actitud de trabajo	<ul style="list-style-type: none">● Exhibe regularmente buena disposición para aceptar nuevas tareas y la capacitación que éstas requieren● Sigue las instrucciones del supervisor con precisión y prontitud; cuando es necesario pide que se clarifiquen las instrucciones● Trabaja bien con clientes, supervisores y otros miembros del equipo; exhibe una conducta apropiada en el lugar de trabajo
Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none">● Las áreas de trabajo que le son asignadas están regularmente limpias y bien mantenidas● Exhibe un buen juicio al realizar todas las tareas (p.ej., trabaja cuidadosamente en oficinas privadas o alrededor de artículos personales; usa técnicas apropiadas al manejar o usar productos químicos)
Productividad	<ul style="list-style-type: none">● Completa las tareas laborales apropiadamente y sin demoras● Usa técnicas de limpieza apropiadas; aprovecha el equipo y la capacitación para realizar el trabajo en forma segura y eficiente
Habilidades técnicas (además de las habilidades básicas de limpieza)	<ul style="list-style-type: none">● Opera correctamente una o todas las máquinas siguientes: equipo de limpieza de alfombras, pulidoras y abrillantadoras de piso● Ha sido entrenado para limpiar apropiadamente derrames que pueden contener agentes patógenos transmitidos por la sangre

Categoría / Desempeño	Descripción / Comportamientos observados
Otras habilidades (p.ej., habilidad física, liderazgo)	<ul style="list-style-type: none"> ● Posee las habilidades físicas requeridas para completar tareas (p.ej., subir escaleras regularmente llevando basura o equipo pesado) ● Exhibe buen juicio y madurez al identificar y/o ayudar a resolver problemas en el lugar de trabajo ● Exhibe en todo momento un aspecto y comportamiento profesional
Habilidades de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ● Se comunica con eficacia con clientes, compañeros de trabajo y supervisores, en inglés según se necesite
Historia disciplinaria	<ul style="list-style-type: none"> ● Posee un historial de desempeño satisfactorio sin antecedentes importantes de medidas disciplinarias
Familiaridad con el cliente	<ul style="list-style-type: none"> ● Tiene experiencia útil de contacto con el cliente para su área de tareas ● Mantiene una reputación positiva de trabajador productivo con los clientes con quienes tiene contacto
Familiaridad con el edificio/área	<ul style="list-style-type: none"> ● Tiene experiencia útil en el edificio o el área en que realiza tareas
Disponibilidad para trabajar horas extras y responder a emergencias	<ul style="list-style-type: none"> ● Buena disposición comprobada para trabajar fuera de su turno de trabajo y/o para responder a emergencias después de su horario

Por la Universidad



Por el Local 615 del SEIU



CARTA COMPLEMENTARIA D

POLÍTICA DE COMPENSACIÓN SUPLEMENTARIA POR MUDANZA DE MUEBLES

Descripción

La actividad principal de la Universidad no es brindar servicios de mudanza. Sin embargo, de tanto en tanto es necesario brindar servicios de mudanza en pequeña escala a fin de responder a las expectativas de nuestros clientes. En todos estos casos, la gerencia de la Universidad evaluará las peticiones de los clientes para determinar si debe usarse el personal y equipo de la Universidad. El propósito de esta política de compensación suplementaria es reconocer los casos en que la mudanza de muebles se convierte en la tarea principal de l trabajador durante un período de tiempo prolongado (Mudanza de Muebles).

La mudanza ocasional de muebles es una de las obligaciones laborales del trabajador de limpieza de la Universidad. Esta política no se aplica a ninguna tarea de mudanza que pueda requerirse a fin de proveer: la limpieza eficaz de áreas asignadas, montajes para ceremonias o eventos, o ayuda con mudanzas en pequeña escala dentro de oficinas o entre ellas, incluyendo escritorios, sillas y archivadores.

Compensación suplementaria

A todos los trabajadores se les pagará una bonificación de setenta y cinco centavos (0,75 dólares) por hora durante el tiempo trabajado realizando Mudanza de Muebles, según se describe en los siguientes Criterios de Compensación Suplementaria.

Criterios de Compensación Suplementaria

El propósito de la bonificación por Mudanza de Muebles es reconocer a aquellos trabajadores que realizan servicios de mudanza como tarea principal durante períodos prolongados del tiempo. Por ejemplo, un montaje para un evento como un almuerzo pequeño que ocurre en forma semanal no se consideraría una Mudanza de Muebles; tampoco una petición de cambiar de lugar muebles dentro de un cuarto para permitir que se pule el piso. Sin embargo, la mudanza en gran escala de muebles de cuartos de alumnos a áreas de almacenamiento dentro de las residencias estudiantiles sí se consideraría una Mudanza de Muebles y por lo tanto estaría sujeta a la bonificación por hora. Otro ejemplo que podría considerarse Mudanza de Muebles y cumplir los requisitos para una bonificación sería un proyecto de mudanza en gran escala como el traslado de muebles dentro de un edificio que ha sufrido daños considerables por incendio o inundación.

Temporadas de mudanza en las residencias estudiantiles Undergraduate Houses)

En las residencias estudiantiles, sólo los proyectos grandes de mudanza cumplirán los requisitos para la compensación suplementaria de Mudanza de Muebles. Por ejemplo, montar los muebles de los apartamentos estudiantiles en un edificio entero, un proyecto que suele durar una semana completa, cumpliría los requisitos de Mudanza de Muebles. En las residencias estudiantiles, esta actividad ocurre típicamente a finales de mayo y principios de junio (después de que los estudiante se marchan y antes de las reuniones de ex alumnos), a mediados de junio (después de que los estudiantes de último año se marchan y antes de las clases de verano) y a finales de agosto y principios de septiembre (después de las clases de verano y antes del regreso de los estudiantes).

Determinación de la gerencia

La gerencia notificará a los trabajadores en las Residencias Estudiantiles u otras áreas siempre que esté en vigor la bonificación por Mudanza de Muebles.

Capacitación

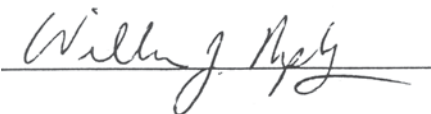
La gerencia capacitará apropiadamente a todos los trabajadores asignados a tareas principales de mudanza —como se identifica anteriormente— para que levanten y trasladen en forma segura objetos pesados y operen correctamente los dispositivos de asistencia, p. ej., vehículos de dos ruedas, plataformas rodantes y elevacargas.

Equipo

La gerencia proporcionará dispositivos de asistencia apropiados para mudar objetos pesados siempre que sea necesario por razones de seguridad.

Por la Universidad

Por el Local 615 del SEIU



CARTA COMPLEMENTARIA E

POLÍTICA DE PARIDAD DE SALARIOS Y BENEFICIOS DE LA UNIVERSIDAD

A la firma de este Acuerdo, la Universidad este de acuerdo en enmendar la Política de Paridad de Salarios y Beneficios de la Universidad para incluir la Asistencia para la Matricula y el Fondo de Subsidio al Cuidado de Niños.

ÍNDICE

<u>ASUNTO</u>	<u>PÁGINA</u>
ANTIGÜEDAD Y PUESTOS VACANTES	55
ARBITRAJE	52
BENEFICIOS POR DISCAPACIDAD	46
CARTA COMPLEMENTARIA B	67
CARTA COMPLEMENTARIA E.....	72
COMPENSACIÓN POR ACCIDENTES LABORALES	47
CONTRIBUCIÓN VOLUNTARIA.....	38
CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN.....	68
DELEGADOS DE UNIÓN	58
DERECHOS DE LA GERENCIA.....	49
DESPIDO TEMPORAL	54
DÍA LABORAL JUSTO	60
DÍAS FERIADOS Y RECESO DE INVIERNO	42
ENFERMEDAD O LESIÓN PERSONAL.....	52
ENTRENAMIENTO	60
FONDO DE SUBSIDIO AL CUIDADO DE NIÑOS	59
HUELGAS Y CIERRE PATRONAL.....	50
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	37
INICIATIVA DE CUIDADOS DE SALUD	66
INMIGRACIÓN	59
LICENCIA DE MATERNIDAD/PATERNIDAD	60
LICENCIA PARA REALIZAR ACTIVIDADES SINDICALES	57
MEMBRESÍA EN EL SINDICATO.....	38
NO DISCRIMINACIÓN	47
PAGO DE HORAS EXTRAS Y DIFERENCIALES	41
PAGO DURANTE EL DUELO.....	45
PERÍODO DE PRUEBA	37
PLANES DE BENEFICIOS Y JUBILACIÓN.....	57
POLÍTICA DE COMPENSACIÓN SUPLEMENTARIA POR MUDANZA DE MUEBLES.....	70
QUEJAS.....	50
RECONOCIMIENTO.....	37
SALARIOS	40
SEGURIDAD	48
SEGURO DE GRUPO Y BENEFICIOS DE PENSIÓN.....	46
SEPARABILIDAD DE LAS CLÁUSULAS.....	50
SERVICIO DE JURADO	45
SERVICIO MILITAR	48

TABLONES DE ANUNCIOS	56
TRABAJO DE TIEMPO COMPLETO	57
TRABAJO FUERA DE CLASIFICACIÓN	49
TRABAJO SUBCONTRATADO	56
UNIDADES DE TRABAJO	47
UNIFORMES	47
VACACIONES	43
VIGENCIA DEL ACUERDO	61
VISITAS SINDICALES	50



HUCTW

printed with Union labor



Printed on Recycled Paper