
ACUERDO



HARVARD UNIVERSITY

Y

LOCAL 32BJ

EMPLEADOS DE SERVICIO

SINDICATO INTERNACIONAL

EN VIGOR

16 de noviembre de 2025 - 15 de noviembre de 2029

ACUERDO



Harvard University

y

Local 32BJ

Sindicato de Empleados de Servicio Internacional

En vigor

16 de noviembre de 2025 – 15 de noviembre de 2029

Este Acuerdo es una traducción del Acuerdo original creado en el idioma inglés. En caso de existir errores en la traducción o incongruencias en los significados o su interpretación como resultado de dicha traducción, prevalecerán el lenguaje y significado en la versión en inglés.

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

ÍNDICE

ARTÍCULO	ASUNTO	PÁGINA
ARTÍCULO 1	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	1
ARTÍCULO 2	RECONOCIMIENTO	1
ARTÍCULO 3	MEMBRESÍA EN EL SINDICATO.....	2
ARTÍCULO 4	CONTRIBUCIÓN VOLUNTARIA / CHECKOFF	2
ARTÍCULO 5	PERÍODO DE PRUEBA.....	4
ARTÍCULO 6	SALARIOS	4
ARTÍCULO 7	PAGA DE HORAS EXTRAS Y REMUNERACIONES	5
ARTÍCULO 8	VACACIONES Y RECESO DE INVIERNO	7
ARTÍCULO 9	VACACIONES	8
ARTÍCULO 10	PAGO DURANTE EL DUELO	11
ARTÍCULO 11	SERVICIO DE JURADO	11
ARTÍCULO 12	SEGURO DE GRUPO Y BENEFICIOS DE PENSIÓN.....	11
ARTÍCULO 13	BENEFICIOS POR DISCAPACIDAD	12
ARTÍCULO 14	UNIFORMES.....	13
ARTÍCULO 15	COMPENSACIÓN POR ACCIDENTES LABORALES.....	13
ARTÍCULO 16	NO DISCRIMINACIÓN.....	14
ARTÍCULO 17	UNIDADES DE TRABAJO	14
ARTÍCULO 18	SEGURIDAD.....	15
ARTÍCULO 19	SERVICIO MILITAR.....	15
ARTÍCULO 20	DERECHOS DE LA GERENCIA	15
ARTÍCULO 21	TRABAJO FUERA DE LA CLASIFICACIÓN	16
ARTÍCULO 22	HUELGAS Y CIERRE PATRONAL	16
ARTÍCULO 23	SEPARABILIDAD DE LAS CLÁUSULAS.....	17
ARTÍCULO 24	VISITAS SINDICALES	17
ARTÍCULO 25	QUEJAS.....	18
ARTÍCULO 26	ARBITRAJE	19
ARTÍCULO 27	ENFERMEDAD O LESIÓN PERSONAL	20
ARTÍCULO 28	DESPIDO.....	22

ARTÍCULO 29	ANTIGÜEDAD Y PUESTOS VACANTES.....	23
ARTÍCULO 30	TABLONES DE ANUNCIOS.....	24
ARTÍCULO 31	TRABAJO SUBCONTRATADO	25
ARTÍCULO 32	LICENCIA PARA REALIZAR ACTIVIDADES SINDICALES	26
ARTÍCULO 33	TRABAJO DE TIEMPO COMPLETO.....	26
ARTÍCULO 34	DELEGADOS DE UNIÓN	27
ARTÍCULO 35	INMIGRACIÓN.....	27
ARTÍCULO 36	FONDO DE SUBSIDIO AL CUIDADO DE NIÑOS	29
ARTÍCULO 37	LICENCIA DE MATERNIDAD/ PATERNIDAD	29
ARTÍCULO 38	ENTRENAMIENTO.....	29
ARTÍCULO 39	DÍA LABORAL JUSTO.....	30
ARTÍCULO 40	DURACIÓN DEL ACUERDO	30
	PÁGINA DE FIRMA.....	31
APÉNDICE A		
	BENEFICIOS Y PLANES DE JUBILACIÓN.....	33
APÉNDICE B		
	POLÍTICA DE LICENCIA RETRIBUIDA PARA LOS EMPLEADOS DEL SINDICATO DE LA UNIVERSIDAD DE HARVARD.....	37
NOTA COMPLEMENTARIA A		
	INICIATIVA DE CUIDADOS DE SALUD.....	40
NOTA COMPLEMENTARIA B		
		42
NOTA COMPLEMENTARIA C		
	CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN	43
NOTA COMPLEMENTARIA D		
	POLÍTICA DE COMPENSACIÓN SUPLEMENTARIA POR MUDANZA DE MUEBLES	45

Acuerdo convenido el día 16 de noviembre de 2025 por y entre *The President and Fellows of Harvard College*, sus subsidiarias, sus sucesores, sus causahabientes, a quienes se les denominará de aquí en adelante la “Universidad”, y el *Service Employees’ International Union* (Sindicato de Empleados de Servicios), Local 32BJ, AFL-CIO, a quien se le denominará de aquí en adelante el “Sindicato”. Este Acuerdo reemplaza todos los Acuerdos anteriores, notas complementarias, memorandos de entendimiento 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 acuerdan 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 aquellos 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 cualquier de los empleados cubiertos por este Acuerdo.

- a. Se define como empleados de Categoría 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 para mantener su membresía.

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

3.4 La Universidad está de acuerdo 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 aquellos 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 / CHECKOFF

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 membresía o cuotas de la agencia, 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 acordados a más tardar el último día del mes en que fueron descontados.

4.2 El Sindicato certifica por el presente que el importe actual de sus cuotas de membresía 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 lo sucesivo, 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 conviene en deducir y remitir al Fondo Sindical *American Dream Fund* (ADF) o a cualquier otro Fondo de Acción Política, las contribuciones de los salarios de los trabajadores quienes voluntariamente autoricen dichas deducciones por escrito según la ley aplicable. La Unión proporcionará a la Universidad el formulario de autorización necesario.

- a. La Universidad se compromete a enviar estas contribuciones al Sindicato a más tardar el último día del mes siguiente al mes en el cual fueron 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, si bien no sean condiciones de empleo, serán consideradas una deducción de la nómina para fines de este Artículo.
- b. Las contribuciones del trabajador, *American Dream Fund* (ADF) 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 de nuevo ingreso estarán en estado de prueba durante noventa (90) días naturales a partir de la fecha de empleo. Durante este período, 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:

	Actual Efectivo 7/1/2025		Aumento 1 7/1/2026		Aumento 2 7/1/2027	
	Current Rates		\$0.75		\$1.00	
Classification	< 3 yrs	> 3 yrs	< 3 yrs	> 3 yrs	< 3 yrs	> 3 yrs
Custodian	\$28.00	\$28.68	\$28.75	\$29.43	\$29.75	\$30.43
Assistant Crew Chief	\$28.68	\$29.33	\$29.43	\$30.08	\$30.43	\$31.08
Crew Chief	\$30.00	\$30.68	\$30.75	\$31.43	\$31.75	\$32.43
Red Circle Rates						
Custodian	\$29.33		\$30.08		\$31.08	
Custodian	\$29.68		\$30.43		\$31.43	

	Aumento 3 7/1/2028		Aumento 4 7/1/2029	
	\$1.10		\$1.15	
Classification	< 3 yrs	> 3 yrs	< 3 yrs	> 3 yrs
Custodian	\$30.85	\$31.53	\$32.00	\$32.68
Assistant Crew Chief	\$31.53	\$32.18	\$32.68	\$33.33
Crew Chief	\$32.85	\$33.53	\$34.00	\$34.68
Red Circle Rates				
Custodian	\$32.18		\$33.33	
Custodian	\$32.55		\$33.68	

6.2 Bono por firma: Cada empleado en nómina activa a la fecha de ratificación recibirá una sola vez un bono, no recurrente de \$500. Este bono no se suma al salario base del empleado y se pagará tan pronto como sea razonablemente posible.

6.3 Subsidio de transporte: los contratistas que brindan servicios de limpieza y mantenimiento a Harvard University que emplean a miembros de SEIU deberán proporcionar el mismo subsidio de transporte a sus empleados para un Pase MBTA mensual (pases de autobús, tren subterráneo, trenes y botes), que se proporciona a los empleados directos de la Universidad. El trabajador solo es elegible para una opción de viaje al trabajo por mes y debe usarse para los gastos de viaje del trabajador para llegar y regresar del trabajo (no para miembros de la familia). Esto entrará en vigor 60 días después de la ratificación.

ARTÍCULO 7

PAGO DE HORAS EXTRAS Y REMUNERACIONES

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 más 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 laboral 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 nómina se harán en base de una semana laboral comenzando a las 12:01 a.m. del domingo y terminando a las 12:00 a.m. del sábado. El día de la nómina 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 a llevarse a cabo. Para este fin, cuando hay horas extras de trabajo disponibles, estas se ofrecerán a los trabajadores calificados, según definido en los criterios generales de evaluación de la Nota Complementaria C, dentro del grupo operacional designado, de manera rotativa en base a antigüedad. Los trabajadores no calificados 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 operacional designado 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 estarán sujetas al proceso de la lista aquí descrita.

7.5 Si un trabajador rechaza el trabajo de tiempo extra según el proceso anterior tres (3) veces durante un trimestre, se retirará al trabajador de la lista de tiempo extra para el resto de ese trimestre. 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 re-establece cada 3 meses.

7.6 Cada grupo operacional debe mantener una lista para el trabajo de tiempo extra, actualizada trimestralmente, y publicada en un lugar 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 ningún año subsiguiente del contrato sin el consentimiento del Sindicato. Este consentimiento no debe de negarse sin razón.

7.8 Diferencial de Turno: Se pagará una diferencia de \$1.75 dólares por hora a los empleados asignados a trabajar turnos que comiencen entre las 10 p.m. y las 2 a.m. A partir del 1 de julio de 2026, el diferencial por turno aumentará a \$2.00 por hora. Se pagará un diferencial de \$1.25 por hora a los empleados por el tiempo trabajado realizando Mudanza de Muebles según se establece en la Nota Complementaria D, Política de Compensación Suplementaria por Mudanza de Muebles.

7.9 Diferencial de la Sala Limpia (Clean Room Differential): Se pagará un diferencial de \$0.25 por hora al empleado por el tiempo trabajado en la Sala Limpia. El empleado debe haber completado la formación especializada para poder ser elegible para este diferencial por turno.

7.10 El Apaleaer Nieve. Se le pagará una prima de \$1.75 la hora a los

empleados por tiempo trabajado apaleando nieve durante los turnos normalmente asignados. El remover la nieve incluye apalear y/o limpiar las superficies con nieve, pero no incluye medidas preventivas (como, por ejemplo, esparcir sal, arena, etc.). Cuando a los empleados se les pida que lleven a cabo la remoción de la nieve fuera de su turno programado, se les pagará conforme el Artículo 7.1 y 7.11.

7.11 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 les 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.

7.12 No habrá ninguna acumulación en pirámide de pagos por horas extras, vacaciones o remuneraciones diferenciales.

7.13 Los empleados que están programados a trabajar durante los días que la Universidad cierra por razón de una emergencia, y la Universidad les instruye no presentarse al trabajo, recibirán su paga regular por hora por el (los) día(s).

ARTÍCULO 8

VACACIONES Y RECESO DE INVIERNO

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 del Fin de la Esclavitud (*Juneteenth*), Día de la Independencia (*Independence Day*), Día del Trabajo (*Labor Day*, primer lunes de septiembre en EEUU), Día del Pueblo Aborigen (*Indigenous People's 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.

8.1 Los empleados que han de recibir la paga del día feriado deben trabajar de forma completa los días laborales programados antes y después del día feriado y debe 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.

8.2 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.

8.3 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.

8.4 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.

8.5 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 pagados por enfermedad o vacaciones al que el empleado tiene derecho.

8.6 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 pagado, a los empleados que se les requiera trabajar durante tal período se les concederá tiempo libre compensatorio pagado 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 laboral 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 <u>servicio</u>	Tiempo de <u>vacaciones</u>	<u>Opciones</u>		
		Usar	Transferir	Vender
1 año	2 semanas	2	0	0
	2 semanas	1	1	0
	2 semanas	1	0	1
	3 semanas	3	0	0
	3 semanas	2	1	0

5 años	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 iguala 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 a la gerencia previo aviso en tiempo razonable. 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 el 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 informe mensual de sus vacaciones acumuladas.

ARTÍCULO 10

PAGO DURANTE EL DUELO

10.1 En caso de muerte de un familiar cercano de un empleado (padre, madre, hermana, hermano, hijo, compañero/a, cónyuge, abuelos) se le pueden conceder al empleado hasta los tres (3) días sucesivos como ausencia justificada. Al empleado se le puede rembolsar hasta tres (3) días de su horario regular como consecuencia del fallecimiento de un familiar cercano.

ARTÍCULO 11

SERVICIO COMO 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 en su horaria habitual.

A fin de recibir tal paga de la Universidad, el empleado debe presentar pruebas del tribunal de asistencia a 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) o más 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 exceda de 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 brevedad posible, mediante el 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 se usarán como condición de empleo. La Universidad proveerá tales uniformes. La Universidad proporcionará ropa de protección contra las inclemencias del tiempo cuando sea necesario. A partir de enero 1, 2022, la Universidad reembolsará hasta cien dólares (\$100) por el pago de zapatos de seguridad a todos los empleados por cada año natural. Para ser elegible para el reembolso, los zapatos de seguridad deben cumplir los estándares establecidos por el *American National Standards Institute* (ANSI). Las partes están de acuerdo en formar un Comité Administrativo Laboral-Patronal de Conjunto 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
- Treehouse Conference Center
- Harvard Graduate School of Design
- Harvard University Housing
- Harvard Arboretum (custodial employees only)
- Harvard Kennedy School of Government

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.

18.2 La Universidad proporcionará el equipo de protección adecuado de acuerdo con las normas de seguridad aplicables.

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 antiguopuesto 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 serviciomilitar, tal despido seguirá los principios de antigüedad y no constituirá un motivo de quejaconforme a este Acuerdo. El empleado despedido tendrá derecho a recibir un aviso en tiempo razonable.

ARTÍCULO 20

DERECHOS DE LA GERENCIA

20.1 Salvo según se modifique o se restrinja expresamente mediante una cláusula específica de este Acuerdo, todos los derechos, prerrogativas y funciones estatutarias e inherentes a la gerencia, estatutarias o retenidos por y conferidos exclusivamente a la Universidad, incluyendo, pero sin limitarse a los siguientes derechos a planear, controlar y dirigir operaciones; determinar el número de empleados a quienes se dará empleo; contratar, ascender 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 el presente, o el que la Universidad ejerza cualquiera 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 más de 120 días, o es de más de 120 días, será regida 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 lo considere 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, ordeno 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.

24.2 La Universidad notificará al Sindicato con anticipación las reuniones de orientación para nuevos empleados, en donde los nuevos empleados sindicalizados serán orientados, y se incluirá en la agenda de la reunión un espacio de hasta cuarenta y cinco (45) minutos para que un delegado sindical y un representante del Sindicato presenten el Sindicato y expliquen los beneficios sindicales a los nuevos empleados. Se concederá tiempo libre razonable para asistir a esta reunión, de acuerdo con las necesidades operacionales.

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 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 ahí en adelante 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 afectado y/o el Sindicato supieron o debería haber sabido del asunto o acción ocasionando la queja, 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 plazo de una (1) semana después de que la queja 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. En el caso de no llegar a una resolución satisfactoria en el Paso 2, el Sindicato puede presentar la queja al Director de Relaciones Laborales o al representante designado, quien se reunirá 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 25, entonces cualquiera de las partes puede presentar dicha queja a arbitraje dando aviso de ello por escrito a la otra parte no después de dos (2) semanas 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 los límites de tiempo establecidos.

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 dado por 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 arbitrario 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 o cuarenta (40) horas por año, el que sea mayor

Tres años de servicio o más

Doce (12) días por año

27.2 Se otorgará y evaluará esta licencia anualmente en el año de contrato. Los empleados nuevos recibirán un adelanto de los 6 días o 40 horas por enfermedad de su primer año al contratárseles. Estas estarán disponibles para su uso después del período de prueba.

27.3 Los empleados pueden utilizar su licencia ya ganada para cuidar a sus dependientes, esposo/a, padre o madre o padre o madre de su esposo/a de acuerdo a las leyes aplicables. Toda licencia por enfermedad que no se haya usado se transferirá al siguiente año de contrato. La licencia por enfermedad se acumulará por un máximo de treinta (30) días solamente. Nada incluido en este Artículo se interpretará para ofrecer menos beneficios o protecciones que las leyes aplicables así lo otorguen.

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) cuidara 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 pagado 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 pagada para padres naturales o adoptivos según se especifica en el Artículo 37.

27.8 Licencia personal: Los empleados con por lo menos un año (1) de servicio tienen el derecho de tres (3) días personales libres pagados a partir del 16 de noviembre de 2017, por año de contrato. Los empleados deben dar un aviso anticipado de por lo menos veinticuatro (24) horas antes de tomarse el día personal excepto en casos de emergencia. No hay acumulación de licencia personal de un año de contrato al siguiente.

ARTÍCULO 28

DESPIDO TEMPORAL

En el caso que la Universidad determine 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.

28.1 En el caso que la Universidad determine 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 de limpieza vacantes de limpieza para los que estén cualificados. Se dará esta consideración antes de cubrir puestos vacantes con empleados de limpieza 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, la Empresa otorgará la posición al trabajador más antiguo calificado solicitando la posición, según los Criterios Generales de Evaluación descritos en la Nota 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 tablones 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 Nota Complementaria C, la Universidad considerará a los postulantes a las vacantes en base a su antigüedad, aptitud y desempeño. A cualquier empleado que sea entrevistado para una

vacante y no sea seleccionado, la Universidadle 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 Nota Complementaria C. La Universidad no aplicará tales criterios en forma arbitraria o caprichosa. La Universidad debe entrevistar a los solicitantes en orden de antigüedad hastaque se llene la vacante.

29.4 Cuando un nuevo puesto de trabajo es creado o un puesto actual está 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. Una copia del aviso de trabajo debe entregarse al Sindicato y al *Shop Steward* o Delegado Sindical.

El aviso de la vacante indicará el título del puesto de trabajo, el salario, el horario, los díaslibres y la Unidad de Trabajo. Los trabajadores que deseen postularse 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 concurse para una vacante estará de acuerdo en que, si es seleccionado, y la aceptara, y si la vacante se le concede, además estará de acuerdo enno postularse para otra vacante durante un periodo de nueve (9) meses a partir de ese momento. La oración anterior, no aplicará para impedir que los empleados se postulen paravacantes 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 consecutivosa 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 empleadoque 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 tablones 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 Nota 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 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 laborales 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 regresarán 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 conviene que hará todo lo posible, y trabajará conjuntamente con sus contratistas que facilitan los servicios de limpieza, para alcanzar la meta de aumentar, por vacantes naturales, el porcentaje de trabajo de tiempo completo hasta un 75 % de los trabajadores de limpieza. Si la meta del 75% 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 el Sindicato 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 se compromete con la meta de eliminar gradualmente los turnos divididos dentro de los primeros dos años de este Acuerdo; sin, al llevarlo a cabo, 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 DEL SINDICATO

34.1 La Universidad acuerda que reconocerá a los Delegados del Sindicato (*Shop Stewards*) designados por el Sindicato y que les dará todos los derechos y privilegios conferidos a ellos conforme a la ley. El número de Delegados del Sindicato no excederá de veinticinco (25). El Sindicato le informará a la Universidad el nombre de los Delegados del Sindicato y el de sus otros representantes acreditados. El Delegado del Sindicato 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 del Sindicato tuviera que dejar su área de trabajo, solicitará primero permiso al supervisor, quien no negará la petición en forma injustificada. El Delegado del Sindicato o un Representante del Sindicato, si el Delegado del Sindicato no estuviera disponible, estará en todas las reuniones en que se presenten reclamaciones o quejas. Cuando sea posible, se le dará aviso previo razonable de la reunión al Delegado del Sindicato o al Representante del Sindicato.. En el caso de que ya sea el Delegado del Sindicato o el Representante del Sindicato 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:

- a) 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.

- b) Si es permisible según la ley y/o reglas aplicables, el empleado afectado tendrá oportunidad razonable para solucionar el problema identificado antes de que se tomen medidas adversas. Se les concederá tiempo libre sin pago para asistir a los procedimientos relevantes o visitar las agencias pertinentes, siempre que la Universidad reciba un aviso razonable sobre las ausencias previstas y se presente una verificación por escrito de nombramientos, audiencias u otros procedimientos cuando la Universidad lo solicite.
- c) En el caso de que un empleado no en periodo de prueba sea despedido por no poder proporcionar pruebas adecuadas de autorización para trabajar en EE. UU., la Universidad acepta, con previa solicitud, reincorporar al empleado si recupera su elegibilidad para trabajar en EE. UU. dentro de los doce (12) meses posteriores a la terminación y proporciona a la Universidad prueba por escrito satisfactoria de dicha autorización de trabajo. Específicamente, si la solicitud se realiza dentro de los dos (2) meses posteriores a la separación, la Universidad readmitirá al empleado en su puesto anterior; si la solicitud se realiza más de dos (2) meses pero menos de doce (12) meses después de la separación, no está garantizada la reincorporación al puesto anterior del empleado, sin embargo, la Universidad readmitirá al empleado en la siguiente vacante disponible en un puesto similar. El regreso del empleado será sin pérdida de antigüedad, sin embargo, la antigüedad no seguirá acumulándose durante el periodo en que el empleado no haya estado empleado.

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.

35.4 La Universidad acepta que no tomará medidas laborales adversas contra un empleado únicamente por haber recibido una carta de no coincidencia de la Administración de la Seguridad Social, salvo que se

requiera lo contrario según la ley y/o normativa aplicable.

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 pagada. 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. El empleado puede usar el tiempo de vacaciones acumulado para pagar parte de la licencia o la totalidad de la misma.

37.2 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 del Sindicato 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 2021 y permanecerá en vigor hasta el 15 de noviembre de 2025 y de año tras año a partir de entonces, a menos que y hasta que cualesquiera de las partes den 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.

IN WITNESS WHEREOF we have hereunto severally set our hands and seals
this 20th day of July, 2026

For the President and Fellows
of Harvard college

BY Paul Curran
Paul urran
irector
Labor & Employee Relations

Roger Goode
Roger Goode

Kathleen Green
Kathleen Green

Kristina McCarthy
Kristina McCarthy

Johanna Brabham Pratt
Johanna Brabham Pratt

Polly Scannell
Polly Scannell

Christian Vilehis

Victor Garcia

For the Service Employees' International Union
Local 32BJ, AFL-CIO

BY Kevin Brown
Kevin Brown,
Executive Vice President

Randaira
Juis Tokibio
KAKIM SAMAH
Ruby Gonzales

Victor Varela
Juencatolana
Sammy Perez
SAMMY PEREZ
Daniel Valderrama
Marky Lara
Marky Lara

Quill
Tatiana Quintanilla
Roberto Bertoldi

ROBERTO DA SILVA

APÉNDICE A

PLANES DE BENEFICIOS Y JUBILACIÓN

Con excepción de lo modificado en la Nota Complementaria A, el Sindicato conviene que los planes ofrecidos por la Universidad de Pensión de personal y personal por hora o jornalero (*Staff and Hourly Staff*), de salud, plan dental, médico para jubilados y de seguro de vida se aplicarán para sus miembros que estén regularmente programados a un horario de trabajo de veinte (20) horas o más por semana durante la vigencia de este contrato colectivo de negociación. Los empleados que están regularmente asignados a un horario de trabajo de dieciséis (16) o más horas por semana cumplen los requisitos para participar en los planes de seguro médico ofrecidos por la Universidad. Asuntos relacionados al alcance y a la aplicación de los planes serán determinados únicamente por y de acuerdo a 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 el término de este Contrato, siempre y cuando, no se aplique ninguna futura enmienda económica sustancial que se le haga a los planes, aparte de aquellas identificadas y aceptadas actualmente en este Contrato, a los miembros del SEIU.

Planes de Beneficios y de Jubilación

Resumen de beneficios

A) Seguro médico en efecto – A partir del 1 de enero de 2018

Co-pagos	Actual	Efectivo el 1 de enero de 2018
OOP Max <i>Individual/Familia</i>	\$2,000/\$6,000	\$2,000/\$6,000
Hospitalización	-	\$100
Hospital - Ambulatorio	-	\$100
Sala de emergencias	\$75	\$100
Cuidado preventivo	Ningún costo	Ningún costo
Visitas médicas – PCP	\$20	\$25
Visitas médicas – Especialista	\$20	\$25

Imágenes de alta tecnología	-	\$50
Análisis diagnósticos/ Rayos-X-	-	Ningún costo
Recetas médicas	\$7/\$20/\$45	\$7/\$20/\$45

- (a) Gastos del miembro dentro de la red
- (b) POS/PPO: Efectivo el 1 de enero de 2018
 - Eliminar PPO
 - Gastos fuera de la red
 - Co-seguro – 30% (desde 20%)
 - El cuidado ambulatorio fuera de la red de salud mental y de abuso de sustancias no tiene deducible y co-seguro 20%
- (c) Dental – Alineamiento dental consistente con no-sindicalizado y facultad efectiva el 1 de enero de 2018
- (d) Plan de reembolso del copago

**Con
copago \$25**

<i>Efectivo 1 de enero de 2018</i>	Niveles mínimos de co-pago visita oficina médica		Niveles mínimos de co-pagos recetas médicas		Niveles mínimos de co-pago Hospitalización/ Ambulatorio/ Sala de Emergencia /Imágenes de alta tecnología	
	<\$75K	\$75K +	<\$75K	\$75K +	<\$75K	\$75K +
Individual	\$225	\$450	\$500	\$1,000	\$300	\$600
Familia	\$550	\$1,100	\$1,000	\$2,000	\$450	\$900

- (e) Subsidio del primer nivel salarial – A partir del 1 de enero de 2018

Nivel Salarial (FTE)	Ninguno
\$0–\$55.000	13%
\$55.000–\$75.000	15%
\$75.000–\$100.000	20%
\$100.000 y superior	25%

(f) Subsidio del primer nivel salarial – A partir del 1 de enero de 2023

Nivel Salarial (FTE)	Ninguno
\$0–\$59.999	13%
\$60.000–\$79.999	15%
\$80.000–\$99,999	20%
\$100.000 y superior	25%

B) Seguro médico Post-jubilación

- (a) Seguro médico post-jubilación consistente con los cambios para no- sindicalizados y facultad 1 de enero de 2014, fecha de implementación 1 de enero de 2016, efectivo, 1 de enero de 2016.

C) Pensión

Harvard ofrece actualmente un componente definido de contribución basado en el salario, al beneficio definido actual basado en la edad y los años de servicio. Ambos componentes del programa son totalmente financiados por Harvard.

Parte A – Porción definida del beneficio: Harvard acreditará a cada participante con una contribución definida de beneficio basada en la edad y los años de servicio dentro de un rango del 3% al 6.5% del salario. La Parte A de la porción del beneficio garantizará un retorno anual de inversión equivalente a la tasa de interés de 12 meses de Bonos del Tesoro.

Parte B – Porción de contribución definida: Harvard contribuirá una cantidad equivalente al 3.5% del salario. Cada participante informará cómo se invertirá esta contribución dentro de la misma gama de fondos que le está disponible actualmente a la facultad.

Todos los empleados investidos en el existente programa de jubilación de personal a partir del 30 de junio de 1995, mantendrá ese beneficio definido como una garantía mínima.

Derechos de pensión: los miembros del personal contratado el 1 de

julio de 1995 o después, estarán sujetos a un período de derechos de pensión de 5 años.

Portabilidad: El valor en dólares del beneficio transferible actual se calculará y acreditará a la porción diferida del beneficio del nuevo plan para todos aquellos contratados el 30 de junio de 1995. De ahí en adelante, todo futuro crédito se acumulará según lo definido anteriormente y será transferible en su totalidad. Para aquellos contratados el 1 de julio de 1995 o después, los beneficios acumulados bajo el nuevo plan serán transferibles y canjeables en efectivo en su totalidad después de 5 años de servicio.

Permanecerá en efecto el requisito mínimo que un empleado sea asignado en forma regular a un horario de trabajo de más de 20 horas por semana para obtener beneficios. Se deberá mantener este estado mínimo para continuar siendo elegible para obtener los beneficios.

Todos los empleados serán elegibles para ser miembros del Sindicato de Crédito de Empleados de la Universidad de Harvard (*Harvard University Employee Credit Union*). Todos los empleados serán elegibles para los programas de subsidio del T-Pass de empleados patrocinado por la Universidad.

(D) Inscripción automática TDA

A partir del 1 de enero de 2027, los empleados contratados, recontratados o transferidos a la unidad de negociación que nunca hayan realizado una contribución a la TDA serán automáticamente inscritos en la TDA universitaria después de los 60 días de empleo. La tasa inicial de contribución será del 3% de la compensación elegible deducida antes de impuestos. Este porcentaje de diferimiento aumentará 1 punto porcentual cada 1 de enero, hasta un 10% (sin superar los límites federales de contribución). Los miembros que actualmente contribuyen a una TDA no tendrán cambios en su contribución. Si los miembros no hacen una elección de inversión, las contribuciones al Plan pasarán a la Alternativa de Inversión Predeterminada Calificada del Plan. Los miembros pueden optar por no inscribirse o cambiar sus contribuciones en cualquier momento.

APÉNDICE B: Política de Licencia Retribuida Para los Empleados del Sindicato de la Universidad de Harvard

A partir de enero 1, 2021 y julio 1, 2021 la ley de licencia retribuida del Estado de Massachusetts (MA PFML) requerirá que la mayoría de los empresarios provean licencia retribuida de ausencia con protección del trabajo a sus empleados elegibles bajo ciertas circunstancias. De acuerdo con la ley, la Universidad otorgará estas licencias con retribución a todos los trabajadores sindicalizados según se describe abajo.

A partir de enero 1, 2021 los empleados serán elegibles para recibir licencia retribuida con protección al trabajo según se indica abajo.

- (a) Los empleados seguirán siendo elegibles para los beneficios de Discapacidad de Corto Plazo hasta por veintiséis (26) semanas si cumplen con el criterio de elegibilidad del programa. Los empleados con menos de siete (7) años de servicio a la Universidad, recibirán el 75% del salario base. Los trabajadores con 7 años o más de servicios a la Universidad recibirán cien porcientos (100%) de su salario base.
- (b) Los empleados pudieran ser elegibles a hasta veinte (20) semanas de licencia retribuida con protección al trabajo por su propia condición medica seria que no cumpla con el criterio de elegibilidad para los beneficios de Discapacidad a Corto Plazo, pero cumpla con el criterio de elegibilidad para el PFML de Massachusetts. Los empleados recibirán los beneficios basados en el cálculo del mínimo requerido por el estado. Los beneficios no deben exceder el beneficio semanal máximo según lo establece el estado.
- (c) Los empleados pudieran ser elegibles para hasta doce (12) semanas de licencia para promover los lazos familiares con protección al trabajo dentro de las primeras 12 semanas de haber nacido, ser adoptado o ser colocado bajo tutela un niño.
 - Por cuatro (4) semanas, los empleados con siete (7) o más años de servicio a la Universidad recibirán el cien por

ciento (100%) de su salario base. Los empleados con menos de siete años de servicio a la Universidad serán elegibles para recibir el setenta y cinco por ciento (75%) de su salario base y pueden suplementar con vacaciones, tiempo personal o compensatorio. Tiempo libre por enfermedad no puede ser usado para la licencia para promover lo lazos familiares.

- Para las siete (7) semanas restantes. los empleados recibirán los beneficios mínimos basados en los cálculos determinados por el estado. Los beneficios no deben exceder el beneficio semanal máximo según lo determina el estado.

Los empleados son elegibles hasta por doce (12) semanas de tiempo para apearse a la familia además de los beneficios de la licencia por maternidad que ya existentes bajo el Programa de Discapacidad a Corto Plazo de la Universidad.

(d) Los empleados pudieran ser elegibles para recibir licencia de ausencia con protección del trabajo para cuidar a un miembro de la familia que ha formado parte del servicio militar.

- Hasta por veinte seis (26) semanas para cuidar a un miembro de la familia que esté cubierto como un miembro de servicio militar recibiendo tratamiento médico, etc.
- Hasta doce (12) semanas por “cualquier exigencia calificada” con raíces del servicio activo de un miembro de la familia que forme parte del servicio militar o una llamada inmediata a servir en las Fuerzas Armadas

Miembros de la familia que sean elegibles son definidos por la ley MA PFML. Los empleados van a ser elegibles para recibir beneficios basados en el cálculo de requisito mínimo según determina el estado. Los beneficios no deben exceder el beneficio semanal máximo según determine el estado.

A partir de julio 1, 2021, los empleados serán elegibles para licencia remunerada de ausencia con protección al trabajo de la manera siguiente:

- (a) Empleados pueden ser elegibles para doce (12) semanas de licencia remunerada de ausencia con protección del trabajo para cuidar a un miembro de la familia con una condición de salud grave. Los miembros de la familia elegibles son definidos por la ley MA PFML. Los empleados que sean elegibles para recibir este beneficio según requiera el mínimo de los cálculos del estado.

Todos los empleados contratados por primera vez, y los vueltos a contratar deben de completar el formulario de reconocimiento dentro de los primeros treinta (30) días de trabajo a partir del primer día de trabajo.

Los empleados que sean elegibles para las licencias de ausencias pagadas mencionadas arriba deben proveerle a la Universidad o al TPA designado la documentación necesaria para poder recibir beneficios. Para obtener asistencia, los empleados pueden ponerse en contacto con su oficina de HR o con el coordinador de licencias de ausencia.

Va a haber un periodo de espera de siete (7) días antes de comenzar le licencia de ausencia, excepto cuando es después de un permiso de trabajo médico por dar a luz. Durante este período, los empleados pueden escoger no recibir paga o pueden usar el tiempo acumulado por enfermedad, por vacaciones, o por tiempo personal si se aplica al tipo de licencia de ausencia.

El tiempo acumulado por enfermedad, por vacaciones, o por tiempo personal puede ser usado en lugar de licencia de ausencia, pero no se extenderá por lo que dure la licencia de ausencia y la paga no va a ser suplementada por tiempo libre pagado a no ser que se anote de otra manera.

Los tipos de licencia de trabajo que se listan arriba serán coordinados por la Universidad y su TPA asignado. Todos los tipos de licencia de ausencia listados pueden llevarse a cabo al mismo tiempo que la Ley Federal de Licencia Familiar Medica, la cual pertenece a los empleados que cumplan con el criterio de elegibilidad de mil doscientos cincuenta (1,250) horas de trabajo durante el período de los doce (12) meses anteriores y un (1) año de servicio. Todas las licencias de ausencia combinadas no pueden exceder veintiséis (26) semanas por año.

CARTA ADJUNTA A

INICIATIVA DE CUIDADOS DE SALUD

Hasta la medianoche del 31 de diciembre de 2017, la Empresa mantendrá los pagos actuales de atención médica al Boston Building Service Fund según lo negociado en el acuerdo anterior.

A partir del 1ro de enero de 2018, Harvard acuerda, para los empleados que optaron por participar en el *Building Service 32BJ Health Found* del Sindicato (el “Fondo”), realizar pagos al Fondo sujetos al acuerdo de la Universidad de las normas y reglamentos determinados por los Fideicomisarios del Fondo, según lo dispuesto en el Acuerdo y Declaración de Fideicomiso en los montos mensuales de la siguiente manera:

A partir del 1 de enero de 2026	\$1,555 por empleado elegible
A partir del 1 de enero de 2027	\$1,555 por empleado elegible
A partir del 1 de enero de 2028	\$1,630 por empleado elegible
A partir del 1 de enero de 2029	Mínimum \$1,698 NTE \$1,835

Todos los empleados serán considerados elegibles a menos que (a) estén inscritos en un plan de salud de la Universidad de Harvard o (b) hayan rechazado tanto los planes de salud de la Universidad de Harvard como el Building Service 32BJ Health Fund y hayan testificado tener una cobertura médica alternativa comparable.

La obligación de contribuir comenzará a partir de la fecha de contratación del trabajador. Los empleados serán inmediatamente elegibles para ser participantes en el Fondo. Los empleados que están regularmente programados para dieciséis (16) horas o más por semana serán elegibles para la cobertura y la Empresa hará los pagos de esos empleados.

Si la Empresa no realiza los informes requeridos o los pagos a los Fondos, los Fideicomisarios pueden tomar las medidas necesarias que incluyen, pero no limitado a, arbitraje inmediato y demandas judiciales, para hacer cumplir dichos informes y pagos, junto con los respectivos intereses así como daños y perjuicios según lo dispuesto en el Acuerdo de Fideicomiso de Fondos, así como todos y cada uno de los gastos de cobro incluyendo, pero no limitado a, honorarios de abogados, costos y honorarios de arbitraje, costos judiciales, honorarios del auditor, e intereses.

Si se promulga cualquier legislación aplicable en el futuro, no habrá duplicación acumulada de cobertura, y las partes negociarían tales cambios según lo requiera la ley.

Al acordar hacer los pagos requeridos al Fondo, la Empresa por la presente adopta y estará obligado por el Acuerdo y la Declaración de Fideicomiso según sea enmendado y las normas y reglamentos adoptados en el futuro por el Fideicomisario de cada Fondo en conexión con la provisión y administración de beneficios y el cobro de contribuciones. Los Fideicomisarios del fondo harán tales modificaciones a los Contratos de Fideicomiso, y adoptarán tales reglamentos según sea requerido para cumplir con la ley aplicable.

La Empresa tendrá un periodo de inscripción abierta cada año y notificará al Fondo qué empleados han elegido participar en el Fondo SEIU 32BJ antes del 7 de diciembre de cada año. Las partes trabajarán de manera constructiva para garantizar que el Fondo proporcione la información necesaria a la Universidad para llevar a cabo su periodo de inscripción abierta.

Por la Universidad



Paul Curran, Director de
Relaciones Laborales y del Empleado

Por SEIU, Local 32BJ

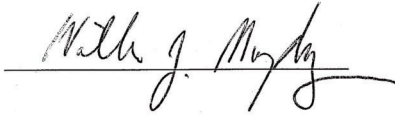


Kevin Brown, Vicepresidente Ejecutivo y
Director del Distrito de Nueva Inglaterra.

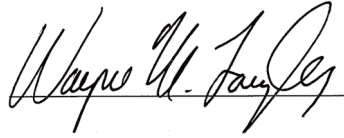
NOTA COMPLEMENTARIA B

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 black ink, appearing to read "Wilfredo J. Mayorga", written over a horizontal line.

Por SEIU Local 615

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

NOTA COMPLEMENTARIA C

CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN

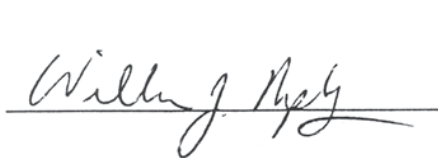
En el transcurso de las negociaciones de 2005 para un acuerdo de negociación colectiva sucesor, la Universidad presentó el siguiente resumen de criterios de evaluación para todos los puestos de limpieza vacantes:

Categoría / Desempeño	Descripción / Comportamientos observados
Antigüedad	Elemento decisivo cuando al hacer la evaluación aplicando los criterios de desempeño no se encuentran diferencias
Asistencia	● Puntualidad: se presenta a trabajar a tiempo diariamente ● Asistencia: exhibe fiabilidad constantemente; mínimo de ausencias no programadas
Actitud de trabajo	● 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	● Las áreas de trabajo que le son asignadas están consistentemente 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	● 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

Categoría / Desempeño	Descripción / Comportamientos observados
Habilidades técnicas (además de las habilidades básicas de limpieza)	● 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
Otras habilidades (p.ej., habilidad física, liderazgo)	● 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	● Se comunica con eficacia con clientes, compañeros de trabajo y supervisores, en inglés según se necesite
Historia disciplinaria	● Posee un historial de desempeño satisfactorio sin antecedentes importantes de medidas disciplinarias
Familiaridad con el cliente	● 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	● Tiene experiencia útil en el edificio o el área en que realiza tareas
Disponibilidad para trabajar horas extras y responder a emergencias	● 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 ADJUNTA D

POLÍTICA DE COMPENSACIÓN EXTRA POR MUDANZA DE MUEBLES

Descripción General

La Universidad no tiene como actividad principal proporcionar servicios de mudanza. Sin embargo, de vez en cuando es necesario prestar servicios de mudanza a escala limitada para cumplir con las expectativas de nuestros clientes. En todos estos casos, la gerencia de la Universidad evaluará la solicitud del cliente para determinar si se debe utilizar el personal y el equipo de la Universidad. Esta política de compensación extra tiene por objeto reconocer las situaciones en las que el traslado de muebles se convierte en la tarea principal de un conserje, en todas las áreas de la Universidad, durante un periodo prolongado de tiempo (Mudanza de Muebles).

El traslado incidental de muebles es parte del deber de un conserje de la Universidad. Esta política no se aplica a cualquier tarea de mudanza que pueda ser necesaria para proporcionar: limpieza efectiva de áreas asignadas, montaje de eventos, o asistencia con mudanzas a pequeña escala dentro de la oficina o dentro de una suite, incluidos escritorios, sillas y archivadores.

Compensación Adicional

Se pagará una prima de un dólar con veinticinco centavos (\$1.25) por hora a todos los conserjes por el tiempo trabajado en la Mudanza de Muebles, según se describe en los siguientes Criterios de Compensación extra.

Criterios de Compensación Extra

La prima para Mudanza de Muebles está destinada a reconocer a aquellos conserjes que realizan servicios de mudanza como su *tarea principal durante largos periodos de tiempo*. Por ejemplo, la preparación de un evento para un almuerzo pequeño que se realiza semanalmente no calificaría como Mudanza de Muebles; tampoco lo sería una solicitud para mover los muebles de una habitación para poder quitar la capar el piso. Sin embargo, el movimiento a gran escala de los muebles de la suite de las habitaciones de los estudiantes para ser almacenados y los proyectos de mudanza a gran escala calificarían como Mudanza de Muebles y, por lo tanto, estarían sujetos a la prima por hora. Otro ejemplo que calificaría para la prima de Mudanza de Muebles es el traslado y/o el desecho de escritorios, sillas, sofás, y/o artículos pesados dejados atrás por estudiantes y/o el personal.

Temporadas de movimiento en todas las áreas de la Universidad

Esta prima se aplicará a la mudanza de camas, muebles, desecho de escritorios, sillas, sofás y otros artículos pesados en relación con las mudanzas de entrada o salida de estudiantes o personal en todas las áreas de la Universidad. Estas actividades generalmente ocurren a fines de mayo y a principios de junio (después de la mudanza de los estudiantes que van de salida y antes de las Reuniones), a mediados de junio (después de la mudanza de salida de los Estudiantes de Último Año y antes de los Cursos de Verano) y a fines de agosto y principios de septiembre (después de los Cursos de Verano, y antes de la mudanza de los estudiantes que llegan).

Determinación de la Gerencia

La Gerencia notificará a los conserjes y Delegados Sindicales cada vez que la prima de Mudanza de Muebles entre en vigencia. Las partes acuerdan que cualquier disputa relacionada con la aplicación de la Carta Adjunta D, se resolverá conforme al procedimiento de quejas y arbitraje de ambas partes.

Capacitación

La Gerencia proporcionará a todos los conserjes asignados a las tareas principales de mudanza – como se identificaron anteriormente – con la capacitación adecuada para levantar y mover objetos pesados de manera segura y operar apropiadamente los dispositivos de asistencia, incluidos los vehículos de dos ruedas, las plataformas rodantes y los elevadores de muebles.

Equipo

La Gerencia proporcionará dispositivos de asistencia apropiados para mover objetos pesados cuando lo exijan las medidas de seguridad.

Por la Universidad

Por SEIU, Local 32BJ

_____/s/_____
Paul Curran, Director de Relaciones
Laborales y Empleados

_____/s/_____
Raúl García, Director de
Negociaciones & Relaciones con la Empresa
Distrito de Nueva Inglaterra.

ÍNDICE

ASUNTO	NÚMERO DE PÁGINA
ANTIGÜEDAD Y PUESTOS VACANTES	23
APÉNDICE A	33
APÉNDICE B.....	37
ARBITRAJE	19
BENEFICIOS POR DISCAPACIDAD	12
COMPENSACIÓN POR ACCIDENTES LABORALES.....	13
CONTRIBUCIÓN VOLUNTARIA / CHECKOFF	2
DELEGADOS DEL SINDICATO.....	27
DERECHOS DE LA GERENCIA	15
DESPIDO	22
DÍA LABORAL JUSTO	30
ENFERMEDAD O LESIÓN PERSONAL.....	20
ENTRENAMIENTO	29
FONDO DE SUBSIDIO AL CUIDADO DE NIÑOS.....	29
HUELGAS Y CIERRE PATRONAL	16
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	1
INMIGRACIÓN	27
LICENCIA DE MATERNIDAD/PATERNIDAD	29
LICENCIA PARA REALIZAR ACTIVIDADES SINDICALES	26
MEMBRESIA EN EL SINDICATO	2
NO DISCRIMINACIÓN	14
NOTA COMPLEMENTARIA A	40
NOTA COMPLEMENTARIA B	42
NOTA COMPLEMENTARIA C	43
NOTA COMPLEMENTARIA D	45
PAGA DE HORAS EXTRAS Y DIFERENCIALES.....	5
PAGINA DE FIRMA.....	31
PAGO DURANTE EL DUELO	11
PERÍODO DE PRUEBA	4
QUEJAS	18

RECONOCIMIENTO.....	1
SALARIOS.....	4
SEGURIDAD	15
SEGURO DE GRUPO Y BENEFICIOS DE PENSIÓN.....	11
SEPARABILIDAD DE LAS CLÁUSULAS.....	17
SERVICIO DE JURADO	11
SERVICIO MILITAR.....	15
TABLONES DE ANUNCIOS	24
TRABAJO SUBCONTRATADO	25
TRABAJO DE TIEMPO COMPLETO	26
TRABAJO FUERA DE CLASIFICACIÓN	16
TRASLADOS	12
UNIDADES DE TRABAJO	14
UNIFORMES	13
VIGENCIA DEL ACUERDO.....	30
VACACIONES.....	8
VACACIONES Y RECESO DE INVIERNO	7
VISITAS SINDICALES	17



HUCTW

printed with Union labor



Printed on Recycled Paper